



ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ชชล ไชยเทพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิทยานิพนธ์

ของ

ชชล ไชยเทพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SUPERVISION SKILLS OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER  
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER BUENGMAN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY  
KACHOL CHAITEP

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

*May 2023*

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

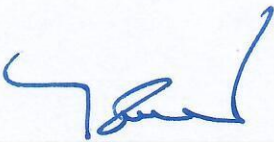


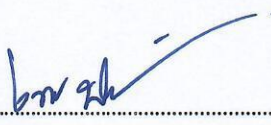
ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

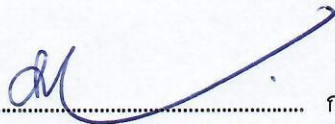
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชชล ไชยเทพ

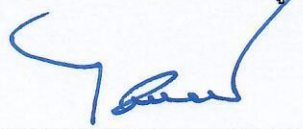
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

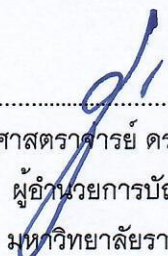
  
..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

  
..... กรรมการสอบ  
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.รุ่งอรุณ บ้องกัน ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวฤทธิ์ ดร.หวานใจ เวียงยิ่ง ดร.คนอง ศรีสรณ์ ดร.อนุชิต จันทศิลา ดร.เดชา ลุนาวงค์ นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล และนางพัชราภรณ์ เครือเนตร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการยกระดับงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้ การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการ วิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22/2 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	7
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
ตอนที่ 1 หลักการ ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	20
ความหมายของการนิเทศ .....	20
งานการนิเทศการศึกษา .....	22
จุดมุ่งหมายของการนิเทศ .....	23
หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา .....	25
กระบวนการนิเทศ .....	27
บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา .....	30
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ .....	33
ตอนที่ 2 หลักการ และความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู .....	81
ความหมายของการปฏิบัติงานของครู .....	81
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู .....	83
องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู .....	84

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ .....	92
ข้อมูลพื้นฐาน .....	92
วิสัยทัศน์ .....	93
พันธกิจ .....	93
เป้าประสงค์ .....	93
กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ .....	94
สถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ .....	94
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	96
งานวิจัยในประเทศ .....	96
งานวิจัยต่างประเทศ .....	107
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	111
ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ .....	112
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	121
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	125
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	128
ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ .....	130
การตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ .....	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	131
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	131

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	133
ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล .....	135
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	137
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	191
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	191
สมมติฐานการวิจัย .....	192
วิธีดำเนินการวิจัย .....	193
สรุปผลการวิจัย .....	197
อภิปรายผลการวิจัย .....	201
ข้อเสนอแนะ .....	212
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	212
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	213
บรรณานุกรม .....	215
ภาคผนวก .....	235
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	237
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	241
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	261
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	275
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	285
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....	291



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการยกระดับ ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	301
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย .....	307
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	315

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการนิเทศ .....	46
2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาด .....	113
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ .....	115
4 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอและขนาดของ โรงเรียน.....	117
5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา .....	137
6 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหารโดยภาพรวม.....	139
7 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์.....	140
8 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำ.....	141
9 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านเทคนิค.....	142
10 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	143
11 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล.....	144

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม.....	145
13 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม.....	146
14 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู.....	147
15 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้.....	148
16 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน.....	149
17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการ นิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม.....	150
18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ทำงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม	151
19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	153
20 เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี...	154
21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของครู โดยภาพรวม.....	156

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	157
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	158
24	เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	159
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	161
26	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ( $Y_1$ ).....	162
27	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ ).....	163
28	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ).....	164
29	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )	165

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	166
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y <sub>1</sub> ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	167
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y <sub>2</sub> ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	168
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y <sub>3</sub> ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	170
34 สรุปตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	171
35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล.....	176

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านความ เป็นผู้นำ.....	180
37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านเทคนิค	184
38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	188
39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	277
40 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	282
41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	287
42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	289

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	309
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลัก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	309
4 สัมภาษณ์ ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา .....	310
5 สัมภาษณ์ ดร.สรภัญญ์จีฟ้าญ์ แก้วไวยุทธ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	310
6 สัมภาษณ์ ดร.หวนใจ เวียงยิ่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	311
7 สัมภาษณ์ ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	311
8 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	312
9 สัมภาษณ์ ดร.เดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคกกองมิตรภาพที่ 86 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	312

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	313
11 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ เครือเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	313



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการในการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความท้าทายดังกล่าว ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะพยายามเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดีขึ้นก็ตาม แต่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้านต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเกิดจากคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้การพัฒนา ด้านการศึกษาไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศเท่าที่ควร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 1) การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมือง ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่าง สมดุล มีทักษะจำเป็น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย สร้างการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะยึดประโยชน์ส่วนรวมและการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพพึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งตัวบุคคล สังคม และประเทศชาติ ความสำคัญของการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่คำนึงถึง เพราะบุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จและเจริญได้นั้นล้วนแล้วแต่มาจากการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายและงานการขับเคลื่อนไว้ 4 เป้าหมายหลัก ได้แก่ 1) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้วยการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึง เพิ่มโอกาสใน ทางเลือกของการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและให้ความเหมาะสมภาค

ทางการศึกษา 2) คุณภาพการศึกษาดีขึ้นด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษา  
เพิ่มสมรรถนะของผู้เรียน 3) มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ  
ประเทศ 4) ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร เพิ่มความ  
คล่องตัว จัดการศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการเรียนรู้  
จะสำเร็จได้ต้องผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับความท้าทายของการ  
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ที่มี  
ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา (พัชรกัญญ์ เมธาอัศวเกียรติ, 2562,  
หน้า 904)

กระบวนการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาคุณภาพครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้  
บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 13) กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง  
ผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง  
วิชาการ ข้อที่ 1.4 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับ ติดตาม และ  
ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 2) ระบุว่า การจัดการ  
ศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้กระบวนการการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร  
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศ  
การศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการ  
เรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ  
มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางานปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง  
การเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้  
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการ  
พัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดซึ่งต้องอาศัย  
กระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการ  
นิเทศการศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป ซึ่งการนิเทศการศึกษานั้น  
นั้นเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการพัฒนาและปรับปรุง  
คุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งบางครั้งสถานศึกษาอาจ

เชิงศึกษานิเทศก์มาช่วยชี้แนะหรือแนะนำด้วยก็ได้ การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็น การแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนได้ถูกจุดและตรงประเด็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาย่อมรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตน การนิเทศใน สถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศในสถานศึกษา ไม่เพียงพื่อต่อการช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอน เท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ (ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563, หน้า 26) สอดคล้องกับ วุฒิสภา บุญชุ่นหลี่ (2557, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาใน ปัจจุบันของโรงเรียน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ครูสอนได้ตรงตาม เป้าหมาย งานวิชาการเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และช่วยให้สถานศึกษาแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและ ต่อเนื่องกัน สอดคล้องกับ อิศรพันธ์ ศิริโรตันทพานิชย์ (2559, หน้า 23) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการ นิเทศจะต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเข้าใจบริบทของโรงเรียน ทำการส่งเสริม สนับสนุน สร้างองค์ความรู้ ติดตามประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ และเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูง

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงถือว่าเป็นบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ เป้าหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผ่านการให้การนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษาจึงเป็นงาน ที่ปฏิบัติกับครูเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของ ครูผู้สอน ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง ช่วย ให้ครูค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง ช่วยให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพของตน ช่วยให้ครู มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยครูให้สามารถทำวิจัย ในชั้นเรียนได้ (Glickman, 1995, pp. 8 – 9 อ้างถึง ฉวีวรรณ คำลี, 2560, หน้า 18) ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และมีทักษะในการนิเทศทางการศึกษา

เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน การจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2529, หน้า 39 อ้างถึงใน สุวีริรัตน์ หลิมเล็ก, 2558, หน้า 5) กล่าวว่า งานนิเทศการศึกษาเป็นงานของผู้บริหารในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนควบคู่ไปด้วย เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่ผู้บริหารทำการนิเทศการศึกษาควบคู่ไปด้วยนั้น จะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารคนนั้นได้ทำงานของตนได้อย่างสมบูรณ์

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ก็อีกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรม สั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559, หน้า 1) กล่าวว่า ครูมีบทบาทหน้าที่หลักคือ อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้ไปสู่เยาวชน ดังนั้นครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเยาวชน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ ฌันทลาวันย์ สารสุข (2553, หน้า 35) ที่กล่าวว่า ครูคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ครูเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เป็นผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม บุคลากรผสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการสร้างผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ

ทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้สอนก็เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนคือองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นตัวชี้วัดถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครูผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพป.บึงกาฬ, 2562) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ครูก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานสถานศึกษาประสบความสำเร็จ การที่ครูจะทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับภาระงานที่มอบหมายและแนะนำของผู้บริหารด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์และพัฒนา เพื่อให้มีทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาเสริมสร้างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดของตนเอง

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันอย่างไรหรือไม่
6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารแบบใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
7. แนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
7. เพื่อหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ทักษะ มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการและด้านการนำไปใช้ ดังนี้

### 1. ด้านวิชาการ

1.1 ทำให้ทราบว่าผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทักษะการนิเทศอยู่ในระดับใด

1.2 ทำให้ทราบว่าครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีการปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานอยู่ในระดับใด

1.3 ทำให้ทราบว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัย ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ



ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มาใช้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## 2. ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาการใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 การศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสังเคราะห์จากทัศนะ และแนวคิด ของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134); ศิริวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย (2557, หน้า 59 – 67); สิทธิเดช ล้วนปัญญา (2558, หน้า 23 – 31); ภรณ์ สิรีวาราศาสสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42); ศิริวรรณ สীগิจเจริญผล (2559, หน้า 60); ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33 – 37); นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7); นิภาวรรณ เดชอุบล (2564, หน้า 70 – 92); Humphrey and Stokes (2000, unpage) และ Glickman (2009, Unpage) ได้ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร 6 ตัวแปร ดังนี้

- 1.1.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ
- 1.1.3 ทักษะด้านเทคนิค
- 1.1.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.1.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 การศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูจากทัศนะแนวคิดของนักวิชาการ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเลือกใช้ การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20) ดังนี้

### 1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม

1.2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

### 1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้

1.2.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

1.2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

1.2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

1.2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

### 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

1.2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 235 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,078 คน จากทั้งหมด 212 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

3.2.1.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.1.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ

3.2.1.3 ทักษะด้านเทคนิค

3.2.1.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.1.5 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.1.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

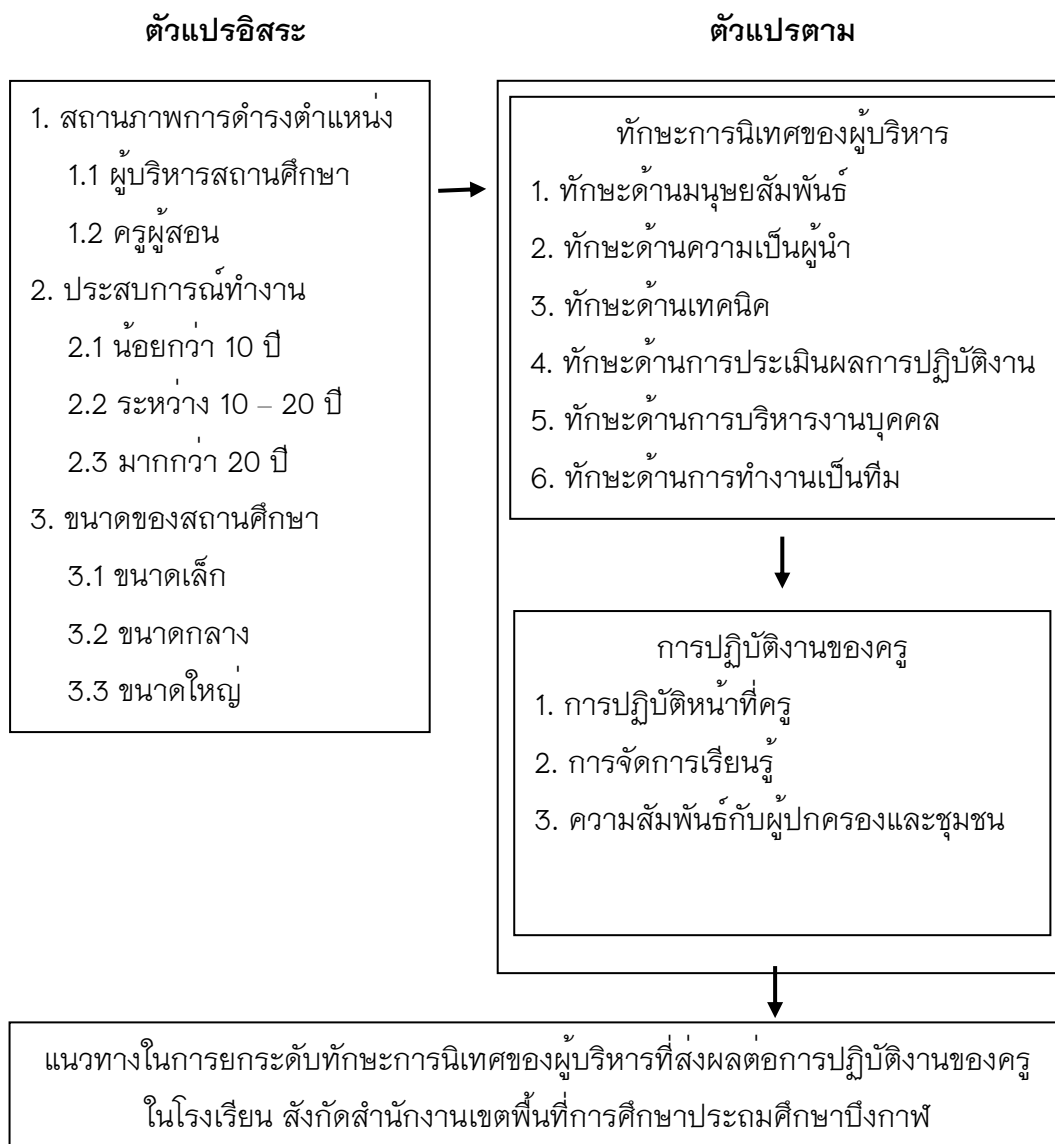
3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134); ศิริวิชญ์ ศิริผลอุดมชัย (2557, หน้า 59 – 67); สิทธิเดช ฐานปัญญา (2558, หน้า 23 – 31); ภรณ์ สิรีวาศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42); ศิริวรรณ ลীগิจเจริญผล (2559, หน้า 60); ฉวีวรรณ คำลี (2560, หน้า 33 – 37); นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7); นิภาวรรณ เดชอุบล (2564, หน้า

70 – 92); Humphrey and Stokes (2000, unpage) และ Glickman (2009, Unpage) และการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคมศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และครูผู้สอน เพื่อการช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงสุด

2. ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศนำมานิเทศการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องฝึกฝน พัฒนาตนเอง และลงมือปฏิบัติจริงจึงจะเกิดทักษะที่เพิ่มขึ้นที่จะนำมาใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย ทักษะที่จำเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิด ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจ ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติ

2.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน พร้อมทั้งกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง เทคนิค วิธีการ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการพูด การสร้างขวัญและกำลังใจ ที่นำมาใช้ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง

2.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

2.5 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมีความเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ และร่วมกันในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดทักษะการนิเทศของผู้บริหารได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างหลักสูตร นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาประกอบด้วย

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ภารกิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย

3.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

3.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมี  
ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

3.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ  
ผู้เรียนแต่ละบุคคล

3.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง  
นวัตกรรม

3.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลง

3.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ  
ประกอบด้วย

3.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้

3.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

3.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

3.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน

3.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาริชาชีพ

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชนซึ่งช่วยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกันประกอบด้วย

3.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการวิจัยครั้งนี้สามารถวัดการปฏิบัติงานของครูได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกเป็น



4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยนับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามโดยกำหนดช่วงประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลาน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลา 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลามากกว่า 20 ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดของสถานศึกษา ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนน ในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า 1) ดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คนลงมา

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน

7. แนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์

กิ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ  
เป็นแนวทางยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 หลักการและความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

- 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.2 งานนิเทศการศึกษา
- 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- 1.4 หลักสำคัญของการนิเทศ
- 1.5 กระบวนการนิเทศ
- 1.6 บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
- 1.7 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ

ตอนที่ 2 หลักการและความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

- 2.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
- 2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
- 2.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ตอนที่ 1 หลักการ ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศ

ความหมายของการนิเทศศึกษามีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศศึกษาไว้หลายอย่าง ดังนี้

ไพฑูริย์ ทิพย์สุข (2556, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพทันต่อการสถานการณ์นโยบายการศึกษา หลักสูตรและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งความสำคัญของการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตรนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และแก้ปัญหา ในการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา

ภรณ์ทิรา สุปการ (2557, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการให้บริการ การให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนและส่งผลดีต่อนักเรียนในด้านคุณภาพการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก (2558, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันกับครู เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล โดยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดารุณี บุตรพรหม (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศด้วยเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ

ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศิษยานุเทศก์ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้อันดีของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

โชติธรรม ใจยมพุก (2563, หน้า 13) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 12) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ และการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

นิตยาพร แซ่ตั้ง (2564, หน้า 9) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดยกระบวนการนิเทศการศึกษาคือการดำเนินการในการนิเทศอย่างมีแบบแผนและเป็นขั้นตอน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีความเหมาะสมกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือแนะนำครูและผู้บริหารให้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อการช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงสุด

## 2. งานการนิเทศการศึกษา

งานการนิเทศการศึกษาคืองานดำเนินการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานที่สำคัญ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า งานการนิเทศการศึกษาคืองานดำเนินการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานที่สำคัญ ดังนี้

1. งานการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก

2. งานพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้ได้รับการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การจัดประชุม อบรม เยี่ยมชั้นเรียน แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน ตลอดจนทำการประเมินครู เป็นต้น

3. งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) โดยผู้นิเทศและครูควรร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้ การตรวจสอบคัดเลือกประเมินสื่อการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระ เป็นต้น

4. งานการบริหาร (Administration) โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินงานที่ต้องมีการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานนั้น คือผู้นิเทศต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนเอง ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองได้ โดยการช่วยครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

6. งานด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินคุณภาพของผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะครูให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการวัดประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากขอบข่ายงานนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า งานนิเทศการศึกษา เป็นการมุ่งช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาครู ให้สามารถพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถสร้าง ปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และจุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาว่ามีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตน ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรให้ดีขึ้น ช่วยครูให้ครูใช้เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อันส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรกัญญา เปรมสุข (2559, หน้า 60) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศคือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้มีทักษะในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดกับนักเรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ภานุพันธุ์ ชันธะ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศ คือ การส่งเสริมและพัฒนาเทคนิควิธีการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในชั้นเรียนรวมถึงผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนดีขึ้น

สมจินตนา แสงทอง (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้จากการที่ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านการสอน การจัดกระบวนการสอน การสร้างกำลังใจที่ดีจากการได้รับการนิเทศการสอนนั่นเอง

กำชัย ยุกติชาติ. (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา และยังมี

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ

จากแนวคิดและความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ หมายถึง การเข้ามาช่วยยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู ให้มีความรู้ ทักษะ สามารถปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพของตน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

สิริขวัญ สุพรรณคง (2559, หน้า 20 – 21) ได้กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษามีจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับการนิเทศการเรียนการสอน คือเพื่อให้ครูได้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองทำให้ครูมีความเข้าใจให้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้เลือกใช้สื่อในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศคือการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการทำงานจึงประสบความสำเร็จ

อิสรนนท์ ศิโรรัตนพานิชย์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมาย การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมาย เพื่อที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์ ความร่วมมือ สร้างขวัญและกำลังใจช่วยแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ประสานความเข้าใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายใน โรงเรียนอันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขวัญจิรา เจ็กภูเขียว. (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือให้ครูสามารถแก้ปัญหา ส่งเสริมพัฒนา ให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาการและมีความสัมพันธ์ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร กระบวนการ วิธีจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

จากแนวคิดและความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมาย ของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การเข้ามาช่วยพัฒนา แนะนำการจัดการเรียนการสอน



ให้ดียิ่งขึ้น ให้ครูมีความเข้าใจในการทำหน้าที่ของครู สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู สร้างขวัญกำลังใจพร้อมส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

#### 4. หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษานั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศจำเป็นต้องมีหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในเรื่องนี้นักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 36) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง ศาสตร์ที่มีหลักการที่ถูกเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ เพื่อการนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดีในการกระทำ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับหลักการทางปรัชญาชีวิตแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดเป็นเป้าหมายและแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการนิเทศ การศึกษาเป็นการรวบรวมหลักการพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอนและในการศึกษา ถูกควบคุมโดยเป้าหมาย หลักการธรรมชาติและความจริงของสถานการณ์ในห้องเรียน ซึ่งหลักการจะเป็นแนวทางในการกระทำของบุคคลในอนาคต ซึ่งหลักการถูกรวบรวมจากข้อเท็จจริง ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดเทคนิควิธีการในการนิเทศการแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาต่อไป

วชิรา เครือคำอ้าย (2558, หน้า 32) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง การนิเทศที่อยู่บนพื้นฐานปรัชญาการศึกษา ควรเป็นวิทยาศาสตร์ สามารถสรุปผลจากข้อมูล หรือข้อเท็จจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ มีความเป็นประชาธิปไตยที่เคารพในความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีความแตกต่างบนพื้นฐานของการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเสรีเพราะทุกความคิดย่อมมีคุณค่าและมีความหมาย ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เพราะการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นของการนิเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สาวิตรี จิตเฟือก (2558, หน้า 28) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง แนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับ

ขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก (2558, หน้า 34) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือ อนุรักษ์ สร้างความรู้ เสริมกำลังใจ สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นกันเองเพื่อพัฒนานักเรียน และโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ศิริวรรณ ลীগิจเจริญผล (2559, หน้า 51) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง แนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศพึงจะยึดถือในขณะที่ดำเนินการนิเทศเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า การนิเทศนั้นต้องเป็นการส่งเสริมความเจริญของงาน มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ สร้างขวัญกำลังใจ มีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประสานสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ๆ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มุ่งให้ครูรู้จักคิดค้นในการทำงาน และควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำหรับการนิเทศของผู้นิเทศ ที่จะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดีขึ้น

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง การนิเทศที่มีหลักสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน และความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผน และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. การนิเทศการศึกษาต้องมีลักษณะการส่งเสริมอย่างสร้างสรรค์
4. การนิเทศการศึกษาต้องมีบรรยากาศที่ดีและเป็นประชาธิปไตย

สมจินตนา แสงทอง (2562, หน้า 42) กล่าวว่า หลักการนิเทศการสอน หมายถึง การอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อประเมินผลการรวบรวมสถิติต่าง ๆ นำมาใช้ประกอบแนวคิดการบริหารจัดการ สร้างความสัมพันธ์กันในกลุ่มของครูในโรงเรียนที่ซึ่งอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป โดยใช้หลักการของประชาธิปไตยคือ หลักการให้ ความเคารพในเอกัตบุคล หลักการแบ่งปันและการให้ความร่วมมือ เป็นต้น

ขวัญจิรา เจ็กภูเขียว (2561, หน้า 19) กล่าวว่า หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ตั้งอยู่บนหลักการ

เหตุผล และความเป็นประชาธิปไตย เน้นการบูรณาการและมีความยืดหยุ่น เป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่องเป็นระบบ

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ สร้างความผูกพัน ความมั่นคง ต่ออาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งมุ่งส่งเสริมวิชาชีพครู

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินผลต่าง ๆ ดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือครู โดยจะต้องสร้างความรู้ เสริมกำลังใจ สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและมีความเป็นประชาธิปไตย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการนิเทศ การศึกษา เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ผู้นิเทศใช้ โดยผู้นิเทศจะต้องมีกระบวนการวางแผน ลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ในการนิเทศเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น ความสามารถ เพื่อเป็นข้อตกลงในการร่วมหาแนวทางพัฒนาต่อไป

## 5. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการในการนิเทศการศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอ ความหมาย และกระบวนการนิเทศไว้ดังต่อไปนี้

กริษา โพรามาต (2558, หน้า 44) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่ม คุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สิริขวัญ สุพรรณคง (2559, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดขั้นตอนของการนิเทศ เป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับ ขั้นตอนในการดำเนินงานไว้ชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้ ตั้งแต่เริ่มการนิเทศ

ตลอดจนการประเมินผลและติดตามผล เพื่อสามารถนำการนิเทศไปสู่การปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุด

อิสรนนท์ ศิริโรตันทพณิชย์ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ การศึกษา หมายถึง วิธีการทำงานอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และนักเรียนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและให้ถึง ชีตสูงสุดของศักยภาพ

ขวัญจิรา เจ็กภูเขียว (2561, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ หมายถึง การทำงานอย่างมีระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ การประชุมและ การวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญ การประสานงานสร้าง ความสัมพันธ์ การดำเนินการตามแผน การประเมินผล การสรุปและให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยทุกขั้นตอน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน และมีการสร้างขวัญกำลังใจเป็นระยะอย่าง ต่อเนื่อง

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 27) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ การศึกษา หมายถึง การทำงานที่มีลำดับขั้นตอนซึ่งผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากร โรงเรียนร่วมมือกันช่วยเหลือกัน ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการ สอนแล้วส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การประเมินสภาพงาน (Assessing) การศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษา ธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ต่าง ๆ การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดย ละเอียด การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และการเปรียบเทียบพฤติกรรม การทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) การกำหนด เป้าหมายจุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย การ กำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน การกำหนดทางเลือกและการ จัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) คือการจัดระบบวาง แผนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน การจัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยกำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะและมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานงานใช้ทรัพยากร ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และประสานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน ปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นการทำให้เกิดความเหมาะสมในการดำเนินตามแผนงานให้มากที่สุด โดยการแต่งตั้งบุคลากร กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติการทำงานแนะนำ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

Glickman (2001, p. 285) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (pre – conference with teachers)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (observation of classroom)
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู
4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (post-conference with teachers)
5. วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการพัฒนา 4 ขั้นตอน

## 6. บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ บทบาทของตนเองในฐานะผู้นิเทศ ควรเน้นบทบาทในการเข้าไปสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศไว้ดังนี้

โซคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจัดการองค์การหรือโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ เข้าใจ ทักษะ และเจตคติในการทำและนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ช่วยเหลือด้านการสอน แนะนำครู จัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน สร้างความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเองของครู ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง รวมทั้งติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

Lucio and Mc Nell (1979, pp. 23 – 27) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะในการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา
2. มีหน้าที่ในการบริหารโดยวินิจฉัยสั่งการ ประสานงานและกำหนดแนวทางที่จำเป็น
3. มีหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษาหรือเป็นรายบุคคล
4. มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรโดยตรงในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาวิชา สร้างคู่มือครู และคัดเลือกอุปกรณ์การสอน
5. มีหน้าที่สาธิตการสอน โดยเป็นผู้จัดให้มีการสาธิตการสอนด้วยตนเองในเรื่องวิธีเกี่ยวกับวิธีการสอน การใช้อุปกรณ์การสอนรวมทั้งช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ครูผู้กำลังสอนในชั้นเรียน
6. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดสอบ และการค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดีเพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

Beach and Reinhartz (2000, pp. 16 – 18) ได้กล่าวถึงบทบาทของ  
ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ควรมี ดังนี้

1. ผู้นำ (Leader) เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะ  
นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการ  
จัดการเรียนการสอนของสถานการศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอน  
ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตร  
และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับ  
บทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์การ และการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความ  
พยายามอย่างมากในการรวบรวมการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักการวางแผน/นักจัดการ (Planner/organizer) บทบาทนี้เป็น  
บทบาทที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและ  
แนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จจะต้องร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับ  
สถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา คือการพัฒนาครูในเรื่อง  
เฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะ  
แผนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้  
ยังต้องจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จัดผู้สอน และทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) คือมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและ  
สนับสนุนให้ครูมีความต้องการ และความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมี  
ประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครู ทั้งในทางตรงด้วยการสอนครู โดยทางอ้อม  
ด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุนการสนับสนุนให้มีที่มิเทศ การ  
สังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการ  
สอนของครู

4. ผู้ประเมิน (Appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกัน  
นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์  
ของครู อย่างไรก็ตามปัจจุบันนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่าการประเมินการสอนอาจ  
ต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะนำ และช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ  
ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (Motivator/Encourager) การจูงใจให้ครูเป็นบุคคล  
ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ

ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเองจะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (Communication) ต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้มีเทคนิคที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้มีตนเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องสื่อสารความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมถึงชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (Decision maker) ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร จึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้มีเทคนิคภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ผู้มีเทคนิคโดยตำแหน่งแล้ว ต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจและมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้มีเทคนิคจะต้องเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่ส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (Coach/Mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนี้ยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความพร้อมและประสบการณ์ เอาใจใส่ สามารถให้คำปรึกษา คอยอำนวยความสะดวก บริการ และสื่อสารพูดคุยกับครูให้ไว้วางใจ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนพัฒนาร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูทุกด้าน ให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## 7. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ

ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า การนิเทศเป็นการใช้ทักษะความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล รวมถึงประสบการณ์ในการนิเทศที่จะต้องสั่งสมทักษะความชำนาญต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารสิ่งใดเป็นการกระทำระหว่างผู้ส่งข่าว (Sender) ส่งข่าว (message) ไปยังผู้รับ (receiver) เมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจความหมายตรงกัน คือ ว่ามีการสื่อสารที่ดี โดยผู้นิเทศกับทักษะการติดต่อสื่อสารต้องจัดโปรแกรมอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะนี้อยู่ตลอดเวลาใน 5 ประการ ดังนี้

1.1 การฟัง ความล้มเหลวในการฟังทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ข้อร้องเรียนเกิดจากปัญหาที่ประสบอยู่ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการฟังโดยปราศจากอคติ

1.2 การพูด แม้ว่าจะพูดได้แต่ก็มีไม่มากคนที่พูดเป็น ผู้นิเทศมีหน้าที่พูดมากกว่าเขียนเมื่อเทียบสัดส่วนกัน

1.3 การเขียน ผู้นิเทศต้องเขียน จดจำ จดหมาย บันทึก รายงานในการเขียนดังกล่าว ต้องเขียนสั้น และกะทัดรัดได้ใจความชัดเจน

1.4 การอ่านศึกษานิเทศก์ควรเป็นนักอ่าน อ่านเป็นและอ่านได้เร็ว อ่านเป็นนิสัย และฝึกปฏิบัติเพราะจะเสริมความคิดทำให้รอบรู้

1.5 ภาษามือ หรือการสื่อความหมาย ที่ไม่ใช่คำพูด ใช้สัญลักษณ์ทางร่างกายแทนความหมายทางวาจา ทำทางการแสดงออกของคนที่มีความหมายแทนคำพูด

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ การที่คนเราจะอยู่ร่วมกันได้ต้องอาศัยความรักความเข้าใจอันดีต่อกัน หลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์เพื่อ

2.1 การทำงานร่วมกัน

2.2 การเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์การ

2.3 ความพอใจในการทำงาน

### 3. ทักษะผู้นำ ซึ่งทักษะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 ทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย การพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การสาธิต และการคำนวณ

3.2 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพบปะพูดคุย การสังเกต การรวมกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

3.3 ทักษะการเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รุ้สาเหตุของปัญหา การวิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักสอบถาม

4. ทักษะในการบริหารและพัฒนาบุคคล คือ การจัดงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการบริหาร คือ คัดเลือกคนที่คุณสมบัติที่ดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะในการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคล 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติ หัวหน้าทีมจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หัวหน้าทีมที่มีความสามารถจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เพื่อให้พ้นฝ่าอุปสรรค และเป้าหมายที่ต้องการได้นอกจากหัวหน้าทีมยังต้องกล้าตัดสินใจ สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ทีมในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งหัวหน้าทีมจะต้องมีทักษะที่สำคัญดังนี้

5.1 เป็นตัวของตัวเองอย่างธรรมชาติ

5.2 รู้จักตนเอง

5.3 กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำ

5.4 กำหนดแบบแผนการปฏิบัติของทีม

5.5 เป็นคนเปิดเผย จริงใจ และโปร่งใส

5.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์

5.7 การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม

5.8 ปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา

6. ทักษะในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ แนวการจัดประสบการณ์ และ/หรือเอกสาร ที่มีการจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้

ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยการพัฒนาหลักสูตรในอนาคต  
มีลักษณะ ดังนี้

- 6.1 การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
- 6.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 6.3 รูปแบบหลักสูตรจะหลากหลายมากขึ้น
- 6.4 เปิดหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้น
- 6.5 มีการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ประเทศ
- 6.6 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีต้องไม่

ขัดกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

6.7 หลักสูตรและการเรียนการสอนจะต้องพัฒนาทักษะในการคิด  
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และความสามารถในการสื่อสาร พัฒนาการให้คิดกว้าง  
คิดไกล ใฝ่รู้

- 6.8 ให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งเรื่องที่สากล นานาชาติ และของไทย
- 6.9 พัฒนาหลักสูตรส่วนกลาง และท้องถิ่น
- 6.10 จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ส่งเสริมการ

วิจัยและพัฒนา

- 6.11 จะต้องมีการประกันคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับ

7. ทักษะในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ คือ การส่งเสริมให้  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อ  
ขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

8. ทักษะในการประเมินผลการนิเทศการศึกษา เป็นการตีค่าผลงาน  
ที่ได้กระทำมาแล้วว่าเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลใช้วัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมาก  
น้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีค่าว่าดีผลดีเพียงใด กำหนดหลักเกณฑ์หรือ  
มาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า และมีสิ่งที่จะต้องคำนึง ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความ  
เหมาะสม และความแม่นยำ

ศุภวิชญ์ ศิริพลวุฒิชัย (2557, หน้า 59 – 67) ได้กล่าวว่า ทักษะการ  
นิเทศนั้นเป็นความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น มีความรู้เกี่ยวกับการให้ความรู้ เกี่ยวกับ  
วิธีการหรือเทคนิค การวิเคราะห์ และสังเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งเห็นได้ว่ามีทักษะ  
ที่สำคัญอยู่ 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านคตินิยม

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความต้องการ โดยผู้นิเทศจะต้องช่วยประสานให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มอย่างจริงจัง รวมทั้งสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้ได้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

2. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง เทคนิคและวิธีการที่ถูกต้องตามหลักวิชาทางการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีประสบการณ์ ความชำนาญ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการนิเทศต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ

3. ทักษะด้านคตินิยม หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมว่าการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานหรือหน่วยงานใด การพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลต่อส่วนอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร เพื่อให้การนิเทศเป็นส่วนสำคัญที่พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 23 – 31) ได้กล่าวว่า ทักษะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจกระบวนการเกี่ยวกับการนิเทศมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของตนเองได้

1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (skills in leadership) หมายถึง การส่งเสริมความเป็นผู้นำต่อครู มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน มีความรอบรู้ในหน้าที่การงานรวมถึงการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (skills in human relations) หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือครูในที่ทำงาน รวมถึงสนใจปัญหาและความต้องการของครู ยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจให้กับครูได้เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือด้านการทำงาน สร้างความเป็นกันเอง และมีความจริงใจต่อครู

3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (skills in group process) หมายถึง การสร้างนโยบายในการทำงานของกลุ่ม โดยเคารพการตัดสินใจการทำงานร่วมกันอย่างมี

เหตุผล มอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มรับผิดชอบ ตามความเหมาะสมของแต่ละคน รวมถึงแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน

4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (skills in personnel administration) หมายถึง มีการสรรหาสมาชิกใหม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นที่ปรึกษาแก่ครู เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตน มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

5. ทักษะด้านการประเมินผล (skills in evaluation) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเก็บรวบรวมหลักฐานผลการประเมินอย่างมีระบบ โดยมีการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ รวมถึงมีการช่วยเหลือการประเมินผลงานของครู ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินผลงานของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 - 42) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศจะนิเทศเกิดประสิทธิภพนั้นประกอบด้วย การมีความรู้ และทักษะ ซึ่งทักษะทุกชนิดจะต้องมีการฝึกฝนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ ทักษะจึงจะเกิดขึ้น และเพิ่มขึ้น ทักษะในการนิเทศการศึกษาจะทำให้ผู้นิเทศมีความสามารถนิเทศได้ดีนั้น เป็นการใช้ทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล รวมถึงประสบการณ์ในการนิเทศที่สั่งสมทักษะความชำนาญต่าง ๆ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ที่ทำงาน ในด้านวิชาการและติดต่อกับบุคคลหลายระดับจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญหลายประการ ผู้นิเทศควรมีทักษะที่สำคัญ รายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Supervision as skill in leadership)
 

ทักษะในความเป็นผู้นำนั้นมีความสำคัญในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

  - 1.1 ทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรม
  - 1.2 ทักษะในด้านสื่อความหมาย
  - 1.3 ทักษะในการยอมรับ
  - 1.4 ทักษะในการจัดดำเนินงาน
  - 1.5 ทักษะในการตรวจสอบตนเอง
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Supervision as skill in human relations)
 

เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ มีหลัก 4 ประการ คือ

2.1 มีความเคารพนับถือบุคคลอื่น (Human dignity)

2.2 ยอมรับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)

2.3 การให้ความสนใจกันและกัน (Mutual interest)

2.4 แรงจูงใจ (Motivation)

3. ทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก (Supervision as skill in group process) เป็นที่ยอมรับกันว่า การทำงานจะสำเร็จได้ผลดีจะต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคคลหลายฝ่าย การนิเทศการศึกษาจะใช้วิธีการประชุมกลุ่ม การวางแผนร่วมกัน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การรวมกลุ่มทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก

4. ทักษะในการสร้างเสริมกำลังใจ (Supervision as skill in behavior management) มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการนิเทศการศึกษาของผู้นิเทศ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา

5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (supervision as skill in personnel administration) การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมกัน โดยอาศัยกิจกรรมทางการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้นิเทศ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดบุคลากร การจัดการ การควบคุมการปฏิบัติและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับประเด็นที่อภิปรายร่วมกัน

6. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Supervision as skill in technical) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในกิจกรรมเฉพาะอย่าง ครอบคลุมถึงความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ โดยเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีรู้จักการอ่าน เขียน พูด ฟัง เขียนแผนภูมิและวาดภาพได้ จัดลำดับเรื่องเป็น คำนวณเป็น สานิตได้ และเป็นประธานที่ประชุม

7. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Supervision as skill in conceptual) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร ผู้นิเทศจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรของ

ตน และสามารถปฏิบัติการทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์การโดยส่วนรวม ได้แก่ การมองเห็นภาพพจน์โดยส่วนร่วมการวินิจฉัย การรู้จักสังเคราะห์ การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์และการรู้จักถามคำถาม

#### 8. ทักษะด้านการประเมินผล (Supervision as skill in evaluation)

การประเมินผลจะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นี้เทศทราบแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด การประเมินผลอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม

ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล (2559, หน้า 60) กล่าวว่า ทักษะในการนิเทศเป็นการใช้ทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล รวมถึงประสบการณ์ในการนิเทศที่จะต้องสั่งสมทักษะความชำนาญต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

(Human relation skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ยังหมายถึงความสามารถในการจูงใจและอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจ ความสามารถพัฒนากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผู้นิเทศต้องมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด และต้องสร้างความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องแสดงออกด้วยความจริงใจและสม่ำเสมอ

#### 2. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills) หมายถึง ความสามารถ

ในการจัดให้และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานในหน่วยงานหรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้องค์กรดีขึ้นมีประสิทธิภาพขึ้น ทักษะในการจัดการสำหรับผู้นิเทศจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดบุคลากร การจัดการ การควบคุมดูแล การปฏิบัติและการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับประเด็นที่อภิปรายรวมกัน ซึ่งการปฏิบัติงานในทุกเรื่องจะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น สร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ

#### 3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ความสามารถในการ

ใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องรู้และเข้าใจเทคนิควิธีและการ

สามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้น ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะอย่างที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติจึงจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ และให้คำแนะนำแก่ครูได้

ฉวีวรรณ คำลี (2560, หน้า 33 - 37) ได้กล่าวว่า ผู้ที่รับผิดชอบทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา จะต้องรู้จักใช้ทักษะและเทคนิคที่สำคัญ ๆ มาช่วยในการนิเทศการศึกษา คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี จะช่วยจูงใจผู้รับการนิเทศให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยให้สื่อสารกับผู้รับการนิเทศได้อย่างเข้าใจ ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล จะเป็นการให้บุคคลรวมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทักษะในการวัดผลและประเมินผล ซึ่งผู้นิเทศจะต้องวัดและประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ หลังจากแก้ไขปัญหาลงแล้ว เพื่อได้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รายละเอียดต่อไปนี้

1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการชักจูงให้บุคลากรสามารถทำงานได้ โดยมีการสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ยอมรับ เกิดการร่วมมือ ร่วมใจ ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารจะต้องร่วมกันสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์แนวทางการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง และประเมินผลงานร่วมกันภายในกลุ่ม
4. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีทักษะในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการตั้งแต่กำหนดนโยบาย วางแผนกำลังคน การจัดและสรรหาบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจ การพัฒนาและรักษาบุคลากรให้อยู่กับสถานศึกษาให้นานที่สุด
5. ทักษะด้านการประเมินผล ผู้บริหารจะต้องดำเนินการกำกับควบคุม เพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการทำงานหรือประเมินค่าว่า การทำงานสำเร็จ



ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือไม่ จะช่วยให้ทราบความก้าวหน้าหรือความล่าช้าหลังของการดำเนินงาน ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินงานต่อไป

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารควรนำไปฝึกฝน และลงมือปฏิบัติมี 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความยุติธรรม สร้างความเข้าใจอันดี อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน สนใจในปัญหาและความต้องการของครู ให้ความช่วยเหลือครูในด้านการจัดการเรียนการสอนและแนะนำครูในการแก้ปัญหา การแสดงความสุภาพอ่อนน้อม และจริงใจ สร้างความเป็นกันเอง

2. ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความเข้าใจ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ สาธิตการสอน และแนะนำ ครอบคลุมถึงความรู้ ความชำนาญ ความชำนาญพิเศษ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ คนที่มีทักษะทางด้านเทคนิคการนิเทศสูงย่อมจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

3. ทักษะด้านการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผน ประสานงาน การกำกับติดตาม อำนวยความสะดวกโดยใช้หลักของเหตุผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ

4. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน เสนอแนะให้การทำงานร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ มีความรอบรู้ในหน้าที่การทำงาน รวมถึงส่งเสริมความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่น ตลอดจนเสนอแนวความคิดวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์

5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการจัดและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยการวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ เป็นที่ปรึกษา ให้ขวัญกำลังใจ การสับเปลี่ยนตัวบุคคล จัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

6. ทักษะด้านการประเมินผลการสอน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน มีการเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีการประเมินตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

นิถาวรธ เดชบุญ (2564, หน้า 70 – 92) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ

2. ทักษะกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การลงมือปฏิบัติงานตามแผน การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์

3. ทักษะการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในทางวิชาการมีความรอบรู้ที่จะแนะนำ ชี้แนะ เสนอแนะแนวทางการศึกษา ให้แก่ครู กระตุ้นเพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ผู้รับการนิเทศร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศ การศึกษา คือ กระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

4. ทักษะการจัดการนิเทศ หมายถึง ความสามารถในการทำให้ การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุตามเป้าหมายตลอดจน การจัดการสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและกำหนด แนวทางการทำงานที่ชัดเจน การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงาน การชักจูงหรือ หวานล้อมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ การประสานสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือพร้อมใจในการปฏิบัติงาน และการควบคุมกระบวนการ ทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

5. ทักษะการประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการ ประเมินไปพัฒนางาน

6. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจถูกต้อง เข้าใจ ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของ ความสามารถในการสื่อสารของผู้นิเทศ คือ เขียนโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ ผู้อ่านเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง พูดชัดเจนตรงประเด็นด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเทศะ จับประเด็นจากการฟัง การอ่าน และถ่ายทอดสารได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเลือกวิธีการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม

Humphrey and Stokes (2000, unpagged) ได้กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ทั้ง 3 กลุ่มนี้ คือ ทักษะเกี่ยวกับคน ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางการ บริหาร ผู้นำหรือผู้บริหารในอดีตอาจเก่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ในอนาคตจะต้อง เก่งทั้ง 3 ด้าน เพื่อที่จะสามารถจัดการกับงานที่รับผิดชอบที่มีมากขึ้น

1. ทักษะเกี่ยวกับคน (People Skills) ประกอบด้วย

1.1 ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)

1.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม (Team skills)

1.3 ทักษะการสอนแนะ (Coaching skills)

2. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ประกอบด้วย

2.1 ทักษะการวิเคราะห์ (Analysis skill)

- 2.2 ทักษะการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement skill)
- 2.3 ทักษะทางคอมพิวเตอร์ (Computer skill)
- 3. ทักษะทางการบริหาร (Administrative Skill)
  - 3.1 ทักษะการบริหารจัดการโครงการ (Project management skill)
  - 3.2 ทักษะการเขียน (Writes skill)
  - 3.3 ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากร (Resource management skill)

Glickman (2009, unpagged) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ต้งมีในการนิเทศและดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร กับคณะครูภายในโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประสพผลสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการศึกษา และได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็นในตนเองก่อน 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ เป็นความรู้ที่ผู้บริหารต้องเข้าใจในสภาพความเป็นจริง ในสภาพการจัดการศึกษาบรรทัดฐาน และปรัชญาของโรงเรียน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับครูและวิชาชีพครู เพื่อที่จะสามารถเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับครูแต่ละประเภท

2. ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal skill) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเน้นความสามารถของผู้นิเทศในการสร้างจูงใจในการพัฒนาครู และพัฒนาการนิเทศโดยใช้ความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ครู และสามารถเลือกใช้พฤติกรรมต่อเนื่องของการนิเทศ 10 พฤติกรรม มาเป็นพฤติกรรมต่อเนื่อง 4 แบบที่ใช้ในการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูตามระดับวุฒิและความพร้อมของครูได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นการพัฒนาการนิเทศของตนเองด้วย พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ คือ

- 2.1 การนิเทศแบบชี้หน้าด้วยการควบคุม
- 2.2 การนิเทศแบบชี้หน้าโดยใช้ข้อมูลข่าวสาร
- 2.3 การนิเทศแบบร่วมมือ

## 2.4 การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า

3. ทักษะทางเทคนิควิธี (Technical skill) เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน ครู ทักษะทางสังคม เพื่อใช้พัฒนาบุคลิกภาพของครู โดยผู้นิเทศต้องมีทักษะ ดังนี้

### 3.1 การสังเกต

### 3.2 การประเมินและทักษะการวางแผน

### 3.3 การวิจัยและการประเมินผล

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะการนิเทศ สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศนำมาניתนการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องฝึกฝน พัฒนาตนเอง และลงมือปฏิบัติจริงจึงจะเกิดทักษะที่เพิ่มขึ้น ที่จะนำมาใช้ในการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการนิเทศ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการนิเทศ

องค์ประกอบ	รุ่งรัชดาพร เกษะชาติ (2557)	ศุภวิชญ์ ศิริผลสุตชัย (2557)	ลลิตาเดช สุวานัญญา (2558)	ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559)	ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559)	ฉวีวรรณ คำสี (2560)	นฤมล อึ้งเจริญ (2564)	นิภาวรรณ เตชบุญ (2564)	Humphrey and Stokes (2000)	Glickman (2009)	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. ทักษะด้านการสื่อสาร	✓							✓			2	20	
3. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓				5	50	✓
4. ทักษะด้านการจัดการ					✓		✓	✓	✓		4	40	
5. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60	✓
6. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม			✓	✓		✓		✓			4	40	
7. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	✓										1	10	
8. ทักษะด้านเทคนิค		✓		✓	✓		✓		✓	✓	6	60	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่เลือก
	รุ่งรัชดาพร เกษะชาติ (2557)	ศุภวิชญ์ ศิริผลสุตชัย (2557)	ลลิตติเดช สุวามัญญา (2558)	ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559)	ศิริวรรณ ลี้ภิเษจเรียมผล (2559)	ฉวีวรรณ คำสี (2560)	นฤมล อึ้งเจริญ (2564)	นิภาวรรณ เดชบุญ (2564)	Humphrey and Stokes (2000)	Glickman (2009)			
9. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	✓										1	10	
10. ทักษะการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	✓										1	10	
11. ทักษะด้านความคิดรวบยอด		✓		✓						✓	3	30	
12. ทักษะการสร้างเสริมกำลังใจ				✓							1	10	
13. ทักษะการประเมินผล	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60	✓
รวม	8	3	5	8	3	5	6	6	3	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทำให้ได้องค์ประกอบของทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ทักษะการนิเทศ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3. ทักษะด้านเทคนิค 4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และจากการศึกษาความหมายขององค์ประกอบ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มมีความถี่เท่ากับ 4 (ร้อยละ 40) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีความถี่เท่ากับ 1 (ร้อยละ 10) ซึ่งทั้ง 2 ทักษะมีความหมายที่คล้ายกัน ผู้วิจัยจึงนำทั้ง 2 ทักษะมารวมเข้าด้วยกัน ทำให้มีความถี่เท่ากับ 5 (ร้อยละ 50) เป็นองค์ประกอบทักษะการนิเทศของผู้บริหารข้อที่ 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

#### 1.1 ความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย (2557, หน้า 59 – 67) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความต้องการ โดยผู้นิเทศจะต้องช่วยประสานให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มอย่างจริงจัง รวมทั้งสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้ได้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 23 – 31) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือครูในที่ทำงาน รวมถึงสนใจปัญหาและความต้องการของครู ยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจให้กับครูได้เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือด้านการงาน สร้างความเป็นกันเอง และมีความจริงใจต่อครู

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559, หน้า 60) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และ



สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ยังหมายถึงความสามารถในการจูงใจและอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง ความสามารถพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด และต้องสร้างความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องแสดงออกด้วยความจริงใจและสม่ำเสมอ

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความยุติธรรม สร้างความเข้าใจอันดี อำนาจความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน สนใจในปัญหาและความต้องการของครู ให้ความช่วยเหลือครูในด้านการจัดการเรียนการสอนและแนะนำครูในการแก้ปัญหา การแสดงความสุภาพอ่อนน้อมและจริงใจ สร้างความเป็นกันเอง

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 70 – 92) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการประสานสร้างความร่วมมือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความต้องการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สุภาพ อ่อนน้อม ยกย่องและให้เกียรติผู้รับการนิเทศ อำนาจความสะดวกแก่ผู้รับการนิเทศ ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการนิเทศ

จากความหมายทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิด ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจ ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและยึดหลักประชาธิปไตยในปฏิบัติ

## 1.2 ความสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

วัชร เล่าเรียนดี (2556, หน้า 21) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ชอเพเซอร์ ญาณโกมุท (2558, หน้า 92) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องเข้าใจว่า ความสัมพันธ์อันดีมีความจำเป็นต่อการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ได้เกิดขึ้นหรือถูกทำลายลงในระหว่างกระบวนการบริหารก็จะเกิดผลกระทบกับกระบวนการ มนุษยสัมพันธ์สามารถสร้างได้ทุกวันถ้ามีหลักของการเป็นนักสื่อสารที่ดีในการประชุมต่าง ๆ แต่พอออกนอกห้องประชุมเป็นไปในลักษณะทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์อันดีที่ต้องการก็จะไม่เกิด และส่งผลถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ณัฐชุตดา วิจิตรจามรี (2558, หน้า 229) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น ทักษะที่สร้างความร่วมมือในกลุ่มงานรวมถึงทักษะในการสื่อสาร จูงใจ และชักนำบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีจิตวิทยาในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ อาจเรียกว่าเป็นทักษะเกี่ยวกับคน (People Skills) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33 – 37) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีเกี่ยวกับศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ยอมรับ เกิดการร่วมมือร่วมใจ ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จงดี เพชรสังคุณ และจุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์ (2563, หน้า 585) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติ ความต้องการของมนุษย์พร้อมรู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงานในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ การใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็น

หลัก การประสานความร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554, หน้า 19 – 20 อ้างถึงใน ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562, หน้า 27) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ในการบริหารงานโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใดรวมทั้งการจัดการนิเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้อำนวยการจำเป็นจะต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี เพราะว่าผู้อำนวยการจะต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม สังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ เจตคติและค่านิยม บุคคลประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการ ศึกษานิเทศก์ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู พนักงานเจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรง นักเรียนและผู้ปกครอง จึงต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท มีอยู่หลายครั้งที่พบว่างานล้มเหลวเพราะความไม่เข้าใจกัน จนไม่สามารถร่วมกันทำงานได้ ทักษะนี้ผู้อำนวยการจะศึกษาได้จากประสบการณ์การทำงานและวิชาการทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาขบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

จากความสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับคนอื่น บุคคลหลายประเภทที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้การสื่อสาร จูงใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

### 1.3 หลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด หลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

กานดา จันทรแย้ม (2556, ม.ป.ป.) ให้แนวทางขององค์ประกอบสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ 3 ประการได้แก่

- 1) การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) การทำความเข้าใจการรับรู้ ซึ่งเป็นการแปลความหมายของอาการสัมผัสออกมาเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผู้อื่นคือ ตัวผู้รับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสนใจ ความตั้งใจ สภาวะอารมณ์ เจตคติ อายุหรือ

ประสบการณ์ และตัวผู้ถูกรับรู้ได้แก่ ลักษณะประจำตัว ตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ทางสังคม ความเต็มใจในการเปิดเผยตนเองต่อผู้อื่น เป็นต้น

3) เจตคติต่อตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะต้องปรับทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเจตคติที่เห็นคุณค่าทั้งในตนเองและผู้อื่น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ การที่คนเราจะอยู่ร่วมกันได้ต้องอาศัยความรักความเข้าใจอันดีต่อกัน หลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์เพื่อ

1. การทำงานร่วมกัน
2. การเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์การ
3. ความพอใจในการทำงาน

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Supervision as skill in human relations) เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ มีหลัก 4 ประการ คือ

1. มีความเคารพนับถือบุคคลอื่น (Human dignity)
2. ยอมรับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)
3. การให้ความสนใจกันและกัน (Mutual interest)
4. แรงจูงใจ (Motivation)

วีระพรรณ จันทร์เหลือง (2559, หน้า 18 – 20) กล่าวถึงหลักการของมนุษยสัมพันธ์ โดยแบ่งหลักการมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่พึงปฏิบัติ ดังนี้

1. มีความสนใจต่อบุคคลอื่นและสามารถจำและเรียกชื่อผู้อื่นได้ ถูกต้อง
2. ทักทายและพูดคุยกับคนอื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์
3. มีอัธยาศัยดีโดยยิ้มให้ผู้อื่นก่อน มีความเป็นมิตรไม่ถือยศศักดิ์
4. แสดงถึงสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน
5. มีความจริงใจที่แสดงออกผ่านทางกาย วาจา และใจ

6. เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และระลึกเสมอว่ามนุษย์ย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. มีความเสมอต้นเสมอปลาย แสดงออกด้วยการเอาใจใส่
8. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทดีต่อทุกคน
9. ยึดหลักการว่า ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเราอย่างไร เราต้องปฏิบัติต่อเขาอย่างนั้น
10. คำนึงถึงลักษณะส่วนรวมให้มาก บางครั้งต้องยอมเสียสละบ้าง

วงศ์ธวัช อุตมกัน (2564, หน้า 21) กล่าวว่า หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติของบุคคลต่อกลุ่มและสังคมที่เป็นกันเองที่จะร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีโดยสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมทั้งยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ทำดี ซึ่งเป็น การสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผลที่เกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดหลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ หลักพื้นฐานมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจความแตกต่างของบุคคล เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้การทักทาย พูดคุยที่เป็นมิตร ให้ความเคารพนับถือบุคคลอื่น แสดงออกถึงความจริงใจผ่านทางกาย วาจา และใจ เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิด ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจ ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติ

## 2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ

### 2.1 ความหมายของทักษะด้านความเป็นผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานโดยโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมความเชื่อ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายร่วมกัน

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 51) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะ จูงใจให้บุคคลอื่นเกิดการ ยอมรับ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่ตั้งไว้

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะด้านความเป็น ผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน เสนอแนะให้การทำงานร่วมกัน บรรลุวัตถุประสงค์ มีความรอบรู้ในหน้าที่การงาน รวมถึงส่งเสริมความเป็นผู้นำ สร้าง ความเชื่อมั่น ตลอดจนเสนอแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครุมีความคิด สร้างสรรค์

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 70 – 92) กล่าวว่า ทักษะด้านการ เป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในทางวิชาการ มีความรอบรู้ที่จะแนะนำ ชี้แนะ เสนอแนะ แนวทางการศึกษาให้แก่ครู กระตุ้นเพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจการการเรียนการสอนให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครู/ผู้รับการนิเทศร่วมมือ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา คือ กระตือรือร้น ในการพัฒนางานวิชาการ สร้างศรัทธาความไว้วางใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่ ผู้รับการนิเทศ มีความรอบรู้ในงานและเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและ แก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

จากแนวความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถ ความชำนาญที่เกี่ยวข้อง กระบวนการบริหารงาน พร้อมทั้งกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับ และเต็มใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 2.2 ความสำคัญทักษะด้านความเป็นผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านให้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านความเป็น ผู้นำ ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน องค์การที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตน ให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สองแสง อัยวรรณ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือการเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม การเป็นผู้มีบทบาทในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ และนำพาองค์การในการปรับทิศทาง การดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 85) กล่าวว่า ทักษะการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้นำเฝ้าทำงานกับครูได้ดี ช่วยให้ครูศรัทธาเลื่อมใสในตัวผู้นำและสามารถจูงใจหรือแนะแนวทางให้ผู้ร่วมงานช่วยกันทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วันวิสาข์ บรรเทา (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย

พันธ์ยศ เจนหัตถ์คุณ (2565, หน้า 132) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านในการบริหารองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในความสำเร็จขององค์กร สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน และเกิดความเลื่อมใสในตัวของผู้บริหาร สามารถประสานงาน สื่อสารได้เป็นอย่างดี เพื่อความสำเร็จของงาน

### 2.3 องค์ประกอบทักษะด้านความเป็นผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านให้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ดังนี้  
 สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะด้านการเป็นผู้นำ  
 ที่ดีนั้นจะต้องมีการส่งเสริมความเป็นผู้นำต่อครู มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน  
 ร่วมกัน มีความรอบรู้ในหน้าที่การงานรวมถึงการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้  
 ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์

ภรณี ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42) กล่าวว่า ทักษะความ  
 เป็นผู้นำนั้นมีความสำคัญในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติมีดังต่อไปนี้ 1) ทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรม  
 2) ทักษะในด้านสื่อความหมาย 3) ทักษะในการยอมรับ 4) ทักษะในการจัดดำเนินงาน  
 5) ทักษะในการตรวจสอบตนเอง

ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33 – 37) กล่าวว่า ทักษะด้านความเป็น  
 ผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการชักจูงให้บุคลากรสามารถทำงานได้ โดยมีการสร้าง  
 ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงาน  
 บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561, หน้า 17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ  
 ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีสติปัญญาดีมีความสามารถทางจินตนาการ ความสามารถในทาง  
 สร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณ ความสามารถในการปรับตัว และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์  
 ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็น  
 ผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คำมั่นถึงขวัญและ  
 กำลังใจของกลุ่ม 4) ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ 5) ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่  
 6) เป็นนักกลยุทธ์ 7) ต้องมีอำนาจ

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำ  
 ประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถ มีความคิดคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ  
 ตลอดจนการมีทักษะทางเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และคิดรวบยอด มีหลักธรรมาภิบาล เพื่อ  
 พัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดองค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็น  
 ผู้นำ ประกอบด้วย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานชัดเจน  
 สร้างความเชื่อมั่น ทำงานหนัก มีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ



## 2.4 แบบของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านให้เสนอองค์ประเภทของภาวะผู้นำ ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 275) แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบคือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการเต็มที (Exploitative Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจคนเดียว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติได้กำหนดไว้อย่างตายตัวโดยผู้นำ
2. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างเมตตา (Benevolent Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ยังสั่งการแต่เพียงผู้เดียวอยู่ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอิสระอยู่บ้าง
3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Leader) เป็นผู้นำที่ศึกษาหารืออภิปรายร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานโดยผู้นำ
4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ การแก้ปัญหาต่าง ๆ กระทำร่วมกันกับกลุ่ม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า ทักษะผู้นำซึ่งทักษะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย การพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การสาธิต และการคำนวณ
2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพบปะพูดคุย การสังเกตการรวมกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ
3. ทักษะการเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รุ้สาเหตุของปัญหา การวิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักสอบถาม

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 60) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการแบ่งกลุ่มตามลักษณะจุดเด่นในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การที่สำคัญสามารถแบ่งกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

รัชตะ มุลเมือง (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้นำส่วนใหญ่จะมี 3 แบบคือ

1. ผู้นำเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้สั่งงานไม่มีการแบ่งงาน รวมอำนาจไว้ที่ตนเอง จะตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นในความคิดของ

ตนเองเป็นใหญ่ เป็นผู้นำที่ตัดสินใจคนเดียว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติได้กำหนดไว้อย่างตายตัวโดยผู้นำ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำประเภทนี้จะใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจจะถือตามความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน พิจารณาการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – Faire Leader) ผู้นำประเภทนี้มักปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำอย่างไรก็ได้ตามสบาย ไม่มีการนิเทศตรวจตราผลงาน การตัดสินใจอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นดีเห็นชอบกันไป ถ้าลูกน้องดีงานก็อาจดีได้ถ้าลูกน้องไม่ดีงานก็เสีย

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ 4 แบบประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำเหล่านี้แล้ว จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาต่อไป

George De Metropolis (2012, อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2555, ออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. Leadership ทักษะความเป็นผู้นำ คือ สามารถนำตนเองได้ เป็นผู้นำในชีวิตของตนเองนอกจากนั้นก็ต้องสามารถนำพาคนอื่น หรือทีมงานที่ตนดูแลให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ด้วย

2. Critical Thinking ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลมีตรรกะในการคิด

3. Collaboration ทักษะการทำงานร่วมกัน คือ สามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. Communication ทักษะการสื่อความที่ดี

5. Adaptability ทักษะความสามารถในการปรับตัว

6. Productivity and Accountability ความรับผิดชอบสูง และความสามารถในการสร้างผลงาน

7. Innovation ทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ หรือสามารถต่อยอดความคิดเดิมออกไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ได้

8. Accessing, analyzing and Synthesizing information ทักษะในการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

9. Global Citizenship ทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ

10. Entrepreneurialism ความรู้สึกรับรู้การเป็นผู้ประกอบการ

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางการศึกษาสามารถแบ่งออกได้ 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ภาวะผู้นำแบบคลองตัว

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 72) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองเพื่อผลักดันและนำพาท้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเองเพื่อนำประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร

Lussier and Achua (2001, p. 383) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะ ดังนี้

1. มองตนเองสามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้

2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความเชื่อมั่นอย่างสูงใน  
สัญชาตญาณของตนเอง
3. กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
4. มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็น  
ตัวสะท้อนและบ่งชี้พฤติกรรมของตน
5. มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นใน  
แนวคิดที่ว่า “ไตร่ตรองอย่างถ่วงถ่วง ก่อนลงมือปฏิบัติ”
6. เชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความซื่อสัตย์ต่อความ  
ต้องการของบุคคลเหล่านี้
7. ยืดหยุ่น อีกทั้งพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์

## 2. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
เทคโนโลยี ดังนี้

สุนันทา สมใจ (2561, หน้า 351) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง  
เทคโนโลยี เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ  
สถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้  
เทคโนโลยี และเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี  
ในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียน  
การสอนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2561, หน้า 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง  
เทคโนโลยี เป็นลักษณะของผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีไปสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา  
มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากลมากขึ้น และนำไปใช้ในการทำงานให้บรรลุ  
ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง  
เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์  
สมรรถนะ สามารถใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง มีจริยธรรมในการใช้  
เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้จักนำความรู้ความรู้อื่นๆไปบูรณาการกับการจัดการศึกษา

และบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน

### 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

จตุรธรรม จันทลา (2557, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้น จะเห็นว่าในการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้นผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตาม ในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัยนำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

### 4. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ดังนี้

อริญญา เถลิงศรี (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบ คล่องตัว ต่างจากภาวะผู้นำทั่วไปอย่างมาก เพราะไม่ใช้การทำงานแบบควบคุมที่สั่งงาน แบบลำดับชั้นจากบนลงล่างแต่เป็นการให้อำนาจในการรับผิดชอบงานเป็นของลูกน้องใน ทีม สร้างเวทีและบรรยากาศการทำงานที่ผลักดันให้ลูกน้องก้าวขึ้นมาทำในสิ่งที่อยากทำ โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า พูดคุยอย่างเป็นกันเอง โปร่งใส และจูงใจให้คนทำงาน ร่วมกันได้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน ความใส่ใจในตัว คนในทีมถือเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผลลัพธ์ เพราะผู้นำต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน กระตุ้นให้ทุกคนในทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ช่วยให้แต่ละคนทำหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุดในขณะที่รู้สึกดีกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ แบบคล่องตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้อง 1) ชี้เป้าได้อย่างชัดเจน (Clarity of direction) ประสานการดำเนินงานกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกันเกิดความสอดคล้อง และมีการแก้ไขร่วมกัน 2) สร้าง ความไว้วางใจ (Build trust and show empathy) ทำให้ครูและบุคลากรมีความสามัคคีด้วย การสื่อสารด้วยข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเป็นความจริง 3) เสริมพลังบวกให้เพื่อนร่วมงาน (Empower others) ด้วยการมอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับผู้อื่น และพัฒนาขีด ความสามารถของครูและบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ทำงานร่วมกัน (Work together) เน้นให้ครูและบุคลากรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกัน และ 5) พัฒนาการเรียนรู้ (Develop learning Agility) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเองและพัฒนาทักษะด้วยตนเอง

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน พร้อมทั้ง กระตุ้น โนมน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 3. ทักษะด้านเทคนิค

#### 3.1 ความหมายทักษะด้านเทคนิค

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค ดังนี้

ศุภวิชญ์ ศิริพลวุฒิชัย (2557, หน้า 59 – 67) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง เทคนิคและวิธีการที่ถูกต้องตามหลักวิชาทางการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีประสบการณ์ ความชำนาญ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการนิเทศต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในการกิจกรรมเฉพาะอย่างครอบคลุมถึงความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ โดยเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีรู้จักการอ่าน เขียน พูด ฟัง เขียนแผนภูมิและวาดภาพได้ จัดลำดับเรื่องเป็น คำนวณเป็นสถิติได้ และเป็นประธานที่ประชุม

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559, หน้า 60) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องรู้และเข้าใจเทคนิควิธีและการสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้น ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะอย่างที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติจึงจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ และให้คำแนะนำแก่ครูได้

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความเข้าใจ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ สถิติการสอนและแนะนำ ครอบคลุมถึงความรู้ ความชำนาญ ความชำนาญพิเศษ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ คนที่มีทักษะทางด้านเทคนิคการนิเทศสูงย่อมจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

Dubrin (2011, pp. 17 – 19) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจถึงประสิทธิภาพ และมีความชำนาญในแต่ละ

กิจกรรมเฉพาะส่วนของงาน เช่น วิธีระบบ กระบวนการ หรือเทคนิคต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม

จากความหมายด้านเทคนิคข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นเทคนิควิธีการ ความสามารถ ความชำนาญของบุคคลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการที่นำมาใช้ปฏิบัติในกิจกรรม หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### 3.2 ความสำคัญทักษะด้านเทคนิค

นักวิชาการหลายท่านให้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค ดังนี้

ปัทมา โสภิตชาติ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ และรู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ

สุรียา ทองยัง (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 46) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) มีความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์มีการวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ โดยการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลาย และนำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์



Katz (2005, p. 15) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำแต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ การใช้ทักษะการบริหารทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้านเทคนิคสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

Griffin (2013, pp. 13 – 15) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

จากแนวคิดความสำคัญของด้านเทคนิคข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับกระบวนการการใช้เครื่องมือ การสั่งการมอบหมายงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

### 3.3 องค์ประกอบทักษะด้านเทคนิค

นักวิชาการหลายท่านให้เสนององค์ประกอบของทักษะด้านเทคนิค ดังนี้  
แพรวดาว สหนองพันธ์ (2557, หน้า 5 – 9) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคประกอบด้วย

1. เทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
2. เทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการการมอบหมายงาน การประเมินการสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ
3. เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ

วินัส มานมุงศิลป์ (2560, หน้า 220) กล่าวว่า ทักษะทางด้านเทคนิคประกอบด้วย 1. ความสามารถในการวางแผน กระบวนการกลุ่ม 2. การติดต่อสื่อสาร และ 3. การจัดการ

นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์, อิศร์ศักดิ์ อุปไมยอชิชัย และณัฐกานต์ ประจัญบาน (2565, หน้า 64) กล่าวว่า การมีความรู้ทางเทคนิค (Technical knowledge)

ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1. การมีความรู้อย่างเฉพาะด้าน 2. การสรุปองค์ความรู้  
อย่างรอบด้าน และ 3. การสร้างสรรค์ชิ้นงาน/นวัตกรรม

Humphrey and Stokes (2000, unpagged) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะในงาน ในหน้าที่ที่ตนเอง  
รับผิดชอบ โดยจะต้องมีความเข้าใจในระบบการหมุนเวียนของงานตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งจะ  
ช่วยป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และขณะเดียวกันก็ช่วยกระตุ้นให้ครุมีความมานะพยายาม  
ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย

1. ทักษะการวิเคราะห์ (Analysis skill)
2. ทักษะการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement skill)

3. ทักษะทางคอมพิวเตอร์ (Computer skill)

Glickmann (2009, unpage) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิควิธี (Technical skill) เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศ รวมทั้ง  
ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน ครู ทักษะทางสังคม เพื่อใช้พัฒนาบุคลิกภาพของครู โดยผู้นิเทศ  
ต้องมีทักษะ ดังนี้

1. การสังเกต (Observing)
2. การประเมินและทักษะการวางแผน (Assessing and planning)
3. การวิจัยและการประเมินผล (Research and evaluation)

จากแนวคิดองค์ประกอบทักษะด้านเทคนิคข้างต้น สรุปได้ว่า  
องค์ประกอบด้านเทคนิค ประกอบด้วย 1. การวางแผนกำหนดนโยบาย 2. การสื่อสารที่มี  
ประสิทธิภาพ 3. ความสามารถในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี 4. การสรุปองค์ความรู้  
5. การวิจัยและการประเมินผล

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง  
เทคนิค วิธีการ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการพูด การสร้างขวัญและกำลังใจ  
ที่นำมาใช้ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

#### 4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 4.1 ความหมายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้าน  
การประเมินผล ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า ทักษะในการประเมินผลการนิเทศการศึกษา เป็นการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลใช้วัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด กำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า และมีสิ่งที่ควรคำนึง ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความแม่นยำ

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมหลักฐาน ผลการประเมินอย่างมีระบบ โดยมีการประเมินผลตามการประเมินผลงานของครู ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินผลงานของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

น้ำเพชร นาสารีย์ (2562, หน้า 17) กล่าวว่า การประเมิน (Assessment) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล ตีความ บันทึก สำหรับใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับ ผู้เรียนครอบคลุมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดวางตำแหน่งของผู้เรียน การตัดเกรด การตีความหมายข้อมูลจากเกณฑ์การวัดการประเมินซึ่งผลที่ได้จะนำมาตีค่า แล้วส่งข้อมูลย้อนกลับสู่ผู้เรียน อันจะนำมาสู่การแก้ไขและพัฒนาตนเองของผู้เรียน

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน มีการเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยมีการประเมินตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 70 – 92) กล่าวว่า ทักษะการประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปพัฒนางาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครู

#### 4.2 ความสำคัญด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านการประเมินผล ดังนี้

พิชิต ฤทธิจรรยา (2556, หน้า 23 – 24) กล่าวว่า ทักษะการประเมินผล มีประโยชน์ต่อผู้บริหารทำให้ผู้บริหารทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เช่น มาตรฐานความสามารถของผู้เรียน ความสามารถของครู ใช้เป็นข้อมูลประชาสัมพันธ์โรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42) กล่าวว่า การประเมินผลจะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นี้ทราบแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด การประเมินผลอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม

ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33 – 37) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการกำกับควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงานหรือประเมินค่าว่าการทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จะช่วยให้ทราบความก้าวหน้าหรือความล่าช้าของการดำเนินงาน ทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินงานต่อไป

สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลขและข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่เป็นตัวเลขโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายร่วมกัน อย่างบูรณาการแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำให้ได้สารสนเทศทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น จุดมุ่งหมายของการประเมินผลอยู่ที่การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปริญญา อุปลา (2564, หน้า 45) กล่าวว่า เป็นการมุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด ดังนั้น จึงควรจัดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย

จากแนวคิดความสำคัญด้านการประเมินผลข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินผลมีความสำคัญอย่างมากต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด ทิศทาง แบบแผน นโยบายในการปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นได้

#### 4.3 องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะด้านการประเมินผล ดังนี้

พิชิต จรุงฤทธิ์ (2556, ม.ป.ป.) กล่าวว่า แนวทางการบริหารการประเมินผลการเรียนในสถานศึกษา เป็นกลไกในการดำเนินงานและการสนับสนุน เอื้ออำนวยให้การวัดและประเมินผลในสถานศึกษา ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์ภารกิจของการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษากำหนดเป็นภาระงาน กระบวนการดำเนินงาน และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน วัดผลและประเมินผลการเรียน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, หน้า 9) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินคุณค่า (value judgment) ของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ 1. ข้อมูลจากการวัด 2. การตีความหมาย 3. การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

สมนึก ภัททิยธนี (2558, หน้า 3) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาจากการวัด โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การประเมินผลต้องกระทำหลังจากได้ทำการวัดมาแล้ว 2. การประเมินผลต้องมีเกณฑ์เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาตัดสิน 3. เมื่อทำการวัดแล้วจะต้องนำผลจากการวัดมาทำการประเมิน จึงจะช่วยให้กระบวนการวัดและประเมินผลเสร็จสิ้นสมบูรณ์

วราเสฏฐ์ เกษีสังข์ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การที่จะดำเนินการวัดและประเมินผลสิ่งใดเพื่อให้ได้ผลการวัดที่มีคุณภาพมีความเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับจุดประสงค์จำเป็นจะต้องมีหลักการที่ดีสำหรับถือปฏิบัติ ดังนี้ 1) วัดผลให้ตรงวัตถุประสงค์

2) ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ 3) มีความยุติธรรม 4) แปลผลถูกต้อง และ 5) ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

อนุวัฒน์ สุวรรณมาตย์ (2560, หน้า 186) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานวัดและประเมินผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารการเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผลการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษาและองค์ประกอบที่ 3 การบริหารการประเมินและพัฒนางานวัดและประเมินผลการศึกษา

จากแนวคิดองค์ประกอบด้านการประเมินผลข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ดังนี้ 1. ข้อที่ได้มูลจากการวัด 2. การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

## 5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

### 5.1 ความหมายด้านการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารบุคคล ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า ทักษะในการบริหารและพัฒนาบุคคล คือ การจัดงานเกี่ยวกับบุคคลนับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการบริหาร คือ คัดเลือกคนที่คุณสมบัติที่ดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิเดช สุวานบัญชา (2558, หน้า 23 – 31) กล่าวว่า ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาสมาชิกใหม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นที่ปรึกษาแก่ครู เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเอง มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า ที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรวางไว้

วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์, ภมรรัตน์ ชุมภูประวีโร และรังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช (2561, หน้า 58) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งจะเป็น การดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัยตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการจัดและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยการวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ เป็นที่ปรึกษา ให้ขวัญกำลังใจ การสับเปลี่ยนตัวบุคคล จัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจนถึงการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นการดำเนินงานการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า โดยมีการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## 5.2 ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

อนันต์ มีพจนาน (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติทราบ บทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันเวลาที่และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38 – 42) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมกัน โดยอาศัยกิจกรรมทางการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้นิเทศ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดบุคลากร การจัดการ การควบคุมการปฏิบัติและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับประเด็นที่อภิปรายร่วมกัน

อรุณพ พุ่มเพ็งพันธ์ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ควบคู่กับความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งหากพิจารณาบริบทของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของไทย ยังพบว่ายังต้องพัฒนา ปรับปรุงข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้สภาพของการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้

วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน เพราะสภาพองค์กรในทุกวันนี้นับได้ว่ามีปัญหามากกระทบจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ศศิวิมล คนเส้งี่ยม (2563, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานจะสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้งานในองค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะด้านการบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือหัวใจหลักของการบริหาร เพราะงานทุกงานจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ จะต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

### 5.3 องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33 – 37) กล่าวว่า ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีทักษะในการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา



เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการตั้งแต่กำหนดนโยบาย วางแผนกำลังคน การจัดและสรรหาบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจ การพัฒนาและรักษาบุคลากรให้อยู่กับสถานศึกษาให้นานที่สุด

ลีซา สมัครพันธ์ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งาน และคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย กระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การสรรหา

ทัตดาว สาระกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการวางแผนและจัดระบบภาระงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งที่มุ่งให้บุคลากรมีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบข้อมูลบุคคลกรย้อนหลังที่ถูกต้องและชัดเจน

ชนะวิน แสงทามาตย์ (2564, หน้า 70) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานตามภารกิจขององค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญในการศึกษาคือ (1) การพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน (2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (3) การสร้างการมีส่วนร่วมในองค์การ และ (4) การสร้างความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย วางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลัง การรักษาวินัย ขวัญกำลังใจ มอบหมายภาระงาน และส่งเสริมพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านการบริหารบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีความเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

## 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

### 6.1 ความหมายด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115 – 134) กล่าวว่า ทักษะในการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคล 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติ หัวหน้าทีมจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หัวหน้าทีมที่มีความสามารถจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เพื่อให้ฟันฝ่าอุปสรรค และเป้าหมายที่ต้องการได้นอกจากหัวหน้าทีมยังต้องกล้าตัดสินใจ สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ทีมในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งหัวหน้าทีมจะต้องมีทักษะที่สำคัญดังนี้ 1) เป็นตัวของตัวเองอย่างธรรมชาติ 2) รู้จักตนเอง 3) กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำ 4) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติของทีม 5) เป็นคนเปิดเผย จริงใจ และโปร่งใส 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ 7) การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม 8) ปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความหมาย คือ กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากร ในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ

แตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การฟังพาดูอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมหมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

จากแนวคิดความหมายด้านการทำงานเป็นทีมข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

## 6.2 ความสำคัญด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพ และมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคน ในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อรวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของบุคคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว

เบญจพร แสนพลเมือง (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลแล้วจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีย่อมเกิดจากการทำงานเป็นทีม

พิชชาภา เกาะเต้น (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิก และความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึงช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สร้างสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากแนวคิดความสำคัญด้านการทำงานเป็นทีมข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการระดมสมอง สามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเห็นซึ่งกันและกัน เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นการคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาด ดังนั้นการนำความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลมาประสานงานกัน ย่อมจะทำให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพและยังเพิ่มปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

### 6.3 องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เจาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่งสมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจ ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมีปฏิสัมพันธ์ 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การยอมรับนับถือ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากร

ในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัย ได้อย่างเปิดเผย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมงานมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การร่วมมือ การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผล การปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. การประสานงาน การที่สมาชิกในทีมมีการฟังซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้น แก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องของการทำงาน เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมได้มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ 1. เป้าหมายหรือภารกิจของทีม 2. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3. การสื่อสาร 4. การตัดสินใจร่วมกัน 5. การประสานงาน 6. การติดตามและประเมินผล

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ และร่วมกันในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ



จากแนวคิดทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3. ทักษะด้านเทคนิค 4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร และเพื่อใช้ประกอบการวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ และนำแนวคิดด้านต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ต่อไป

## ตอนที่ 2 หลักการและความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

### 1. ความหมายของการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของการปฏิบัติงานของครูมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

รณชิต ฤทธิสำเร็จ (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานครูเป็นการทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้สอน

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ ปฏิบัติงาน คำนึงมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู และชุมชน

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุดคะนึ่ง ปกปิด (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 141) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้าน การจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างหลักสูตร

นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

## 2. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 2) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเอาไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำหน้าที่ของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคนไปเป็นกำลังสำคัญของประเทศ อีกทั้งให้การอบรมสั่งสอนในทางวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม

### 3. องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายท่านดังนี้  
สมศักดิ์ บุญขำ (2558, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถ  
ทักษะและเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการ  
วิเคราะห์การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้ การ  
ประมวลความรู้และการนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางานการสอน
2. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการวาง  
แผนการปฏิบัติงานเป็นทีมและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการ  
จัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ
3. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง  
และพัฒนาหลักสูตรการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการ  
ใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อจัดการเรียนรู้ การวัดผลและ  
ประเมินผลการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการ  
ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความ  
เป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการ  
จัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น/ประจำ  
วิชาและการกำกับดูแลชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย
6. สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย หมายถึง ความสามารถในการ  
วิเคราะห์สังเคราะห์และประมวลผลหาข้อสรุปได้อย่างมีระบบ สามารถนำไปใช้ในการ  
เขียนเอกสารทางวิชาการ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่าง  
เป็นระบบ
7. สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการ  
สร้างร่วมมือกับบุคคลในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการ  
จัดการศึกษา

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

2. ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ว่า

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ชยัน ประหยัด ซื่อสัตย์สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจและเป็นสุภาพชน เป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่ดีรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อการทำความชั่วโดยประการต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดคุณธรรมขึ้นแล้วจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดี จริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติ การกระทำดีตามคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ปรากฏเป็นความดีงาม ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เมื่อความดีงามมีความกตัญญูชยัน ประหยัด ซื่อสัตย์สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ และเป็นสุภาพชน เป็นต้น ถูกแสดงออกทางจรรยา มารยาท การประพฤติปฏิบัติและการกระทำที่ดีตามคุณธรรมที่มีในจิตใจนั้น

4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงามรวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560, หน้า 8) กล่าวว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูเป็นคุณลักษณะผู้ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ประกาศฯ ทงสสท (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สื่อนวัตกรรม ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการ

บริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟังเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ไขปัญหา มีการอบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้กับผู้เรียน ปกครองดูแลความทุกข์สุขของผู้เรียนให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

5. ด้านการพัฒนางานและตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

กรณีการ บัญญัติ (2561, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ซึ่งเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบ วิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนทั้งการปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติตน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับ ประโยชน์สูงสุดและวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความ เจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุลกันเพื่อพัฒนา คุณภาพของคนในชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องครูมีแผนการสอนที่จัดมวลประสบการณ์ ที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้มีได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลาการสอนจึงมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและสถานการณ์ปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครู ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณ วิชาชีพ ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครูอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นที่ยอมรับ เลื่อมใส ศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

5. การร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นการสร้างมนุษย สัมพันธ์ ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้ความพยายามในการค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสภาพของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศด้านวิชาชีพ ครู การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและ สามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่าง เหมาะสม



ลัทธิรัฐ ประชัญญุมิ (2561, หน้า 10 – 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประเมินจาก

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยงหากพบว่ามีกรกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกันเป็นลักษณะของความรู้สึกลึกซึ้งทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนานเป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือ

หลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวมอันส่งผลให้ชีวิต มีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

ราชกิจจานุเบกษา (2561, หน้า 10) ได้บัญญัติเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้กำหนดการพิจารณา โดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การรักษาวินัย
5. คุณธรรม จริยธรรม
6. จรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดไว้ว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
  - 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
  - 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมี  
ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
  - 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ  
ผู้เรียนแต่ละบุคคล
  - 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง  
นวัตกรรม
  - 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเรียนรู้
  - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้
  - 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและ  
จัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา คิดและมีความเป็นนวัตกร
  - 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ  
สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
  - 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี  
ความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
  - 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด  
ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
  - 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
  - 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์
  - 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ  
สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นองค์ประกอบการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

### ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

#### 1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ที่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการจำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอดำตาล อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2

## 2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มุ่งบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## 3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.4 สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

3.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนคุณภาพด้วยนวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

## 4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

4.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ครูเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบรวมมือ

4.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

## 5. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

## 6. สถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ แยกตามอำเภอ ดังนี้

อันดับ	อำเภอ	ประเภทของโรงเรียน			
		ประถมศึกษา		ขยายโอกาสทางการศึกษา	
1	เมืองบึงกาฬ	ขนาดเล็ก	29	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	13	ขนาดกลาง	9
		ขนาดใหญ่	1	ขนาดใหญ่	-
2	พรเจริญ	ขนาดเล็ก	8	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	7	ขนาดกลาง	7
		ขนาดใหญ่	-	ขนาดใหญ่	-
3	โซพิสัย	ขนาดเล็ก	12	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	16	ขนาดกลาง	7
		ขนาดใหญ่	1	ขนาดใหญ่	-
4	เซกา	ขนาดเล็ก	12	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	18	ขนาดกลาง	10
		ขนาดใหญ่	1	ขนาดใหญ่	-
5	ปากคาด	ขนาดเล็ก	8	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	6	ขนาดกลาง	4
		ขนาดใหญ่	-	ขนาดใหญ่	-
6	บึงโขงหลง	ขนาดเล็ก	6	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	6	ขนาดกลาง	6
		ขนาดใหญ่	1	ขนาดใหญ่	-
7	ศรีวิไล	ขนาดเล็ก	5	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	3	ขนาดกลาง	6
		ขนาดใหญ่	1	ขนาดใหญ่	-
8	บุ่งคล้า	ขนาดเล็ก	6	ขนาดเล็ก	-
		ขนาดกลาง	4	ขนาดกลาง	1
		ขนาดใหญ่	-	ขนาดใหญ่	-
รวม			162		50

## ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร

ได้มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ดังนี้

อวัสดา อารอบ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา

สภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สิทธิเดช ฐานปัญญา (2558, หน้า 85 – 88) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านมนุษย



สัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ระดับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ความรู้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการยกย่องเชิดชูครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ 3) ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการประเมินผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 59.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภรณี ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 37) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะในการนิเทศการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะในการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่จนประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก 4) ทักษะในการสร้างเสริมกำลังใจ 5) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 6) ทักษะด้านเทคนิควิธี 7) ทักษะด้านความคิดรวบยอดและ 8) ทักษะด้านการประเมินผล ซึ่งในแต่ละทักษะในการนิเทศ การศึกษาก็ยังมีทักษะย่อย ๆ หลากหลายอีกด้วย ทักษะในการนิเทศการศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการเป็นศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศเป็นอย่างยิ่ง

ช่อลัดดา สิมมา (2562, หน้า 483 – 485) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายใน และแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่จะนำมาใช้ และสามารถแปลผลข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการในการพัฒนา และผู้บริหารควรมอบหมายหรือแต่งตั้ง

คณะกรรมการรับผิดชอบ มีการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามปัญหา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ร่วมรับฟังเสนอแนวคิดเพื่อหาข้อยุติร่วมกันและพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ ผู้บริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือ โดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน กำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนในการพัฒนาร่วมกันประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ และมอบหมายหน้าที่ภาระงานที่ชัดเจนตามโครงสร้าง ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน

วรกมล น้อยพิทักษ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 468) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไตรโยค – ลินถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไตรโยค – ลินถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแต่ละบทบาทอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไตรโยค – ลินถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) การพัฒนาบทบาทผู้ประสานงานของผู้บริหารควรมีการประสานกำกับติดตามงานเป็นลำดับขั้นกับครูในโรงเรียนในลักษณะเป็นเครือข่ายให้ความร่วมมือ 2) การพัฒนาบทบาทที่ปรึกษาของผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหาร ทั้ง 4 ฝ่ายและนโยบายของกระทรวงในแต่ละเรื่องที่มีการเน้นย้ำ 3) การพัฒนาบทบาทผู้นำกลุ่มของผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะชี้แนะให้แก่ครู ประชุมทำความเข้าใจ 4) การพัฒนาบทบาทผู้ประเมินของผู้บริหารควรศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการหรือข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน

รวริสรา แป้งคุณญาติ และสมกุล ถาวรกิจ (2563, หน้า 26 – 27) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก คือ ด้านในฐานะผู้นำ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานและ

ด้านที่มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านในฐานะผู้นำ ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอื่นใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาตนเองให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 104 – 105) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการประเมินผลการสอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อรวรรณ โล่ห์คำ, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และฤทัยกานต์ อ่อนละออ (2565, หน้า 187) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร 2. ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ 3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของครูที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน 4. การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.8 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $ZY_{tot} = 0.512X_1 + 0.307X_2$

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

ได้มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

ภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, หน้า 170) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้านดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสิทธิผลการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 80 - 81) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์

เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภัทรวรรณ รอดเจริญ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 126) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมและเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในลำดับสุดท้าย 2. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมค้ำึงถึงประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาความสามารถของผู้เรียนโดยตอบสนองความถนัด สร้างแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ คิดค้นใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ จัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของบุคคล จัดเทคนิคการเรียนการสอนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชน ค้นหา สังเกต ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างการพัฒนาตนเองเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ขวัญชนก เจตชาลา และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2564, หน้า 166 – 167) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม กระบวนการควบคุม กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การจูงใจ กระบวนการภาวะผู้นำ 2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาราย

ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธกับผู้ปกครองและชุมชน

3. คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปภาดา สุขสวัสดิ์, นภภรณ์ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว (2564, หน้า 187) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การเรียนการสอน โครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการเรียนรู้ ความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน และทรัพยากรการเรียนรู้ ตามลำดับ 2. ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 3. การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 57.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดารานาถ ทองม้วน และปกรณชัย สุพัฒน์ (2565, หน้า 327) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยผลผลิต ปัจจัยกระบวนการทำงาน ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมพบว่าปัจจัยดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.0 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีอย่างมากกว่า 1 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการ

วิจัย ผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการทำงาน ปัจจัยผลผลิต ปัจจัยข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปัจจัยผลผลิต รองลงมา คือ ปัจจัยนำเข้า ส่วนตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจ

ธนพล สะพังเงิน, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และจินดา ลาโพธิ์ (2565, หน้า 175 - 176) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการจูงใจ แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้

มัลลิกา งามกุล, สนั่น ประจงจิตร และอัจฉรา นิยมภา (2565, หน้า 286) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า 1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งห้าองค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลทั้งสี่องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัลในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

วุฒิชัย โภคะชัย, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสุภัททา หาญสุริย์ (2565, หน้า 12 - 13) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



5. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 809$ ) 6. แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน

สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกลา, พระปลัดโฆษิต โฆสิต, ชีรพงษ์ สมเขานิธิ และอาภรณ์ อ่อนคง (2565, หน้า 161 – 162) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการคำนวณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ ส่วนอ่านออก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

อุณหดา โชติไสว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ 7.1) ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้ง 4 งาน และ 7.2) ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

อานนท์ แสนภุควา, ธวัชชัย ไพไธล และเยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2566, หน้า 297 – 298) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่อง การศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีรางวัล มีโบนัส มีสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน พาไปพักผ่อนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ให้ความดีความชอบ หรือการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องพัฒนา ศักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 4) ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหาร ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู หรือบุคลากร จะเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร

ได้มีนักวิชาการต่างประเทศได้วิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ดังนี้

Rizzo (1985, online) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบันผลการศึกษาพบว่า แนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ การเข้าใจพื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบัน และความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาชี้บอก ความแตกต่างของการพัฒนา การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาตรวจเยี่ยม โรงเรียนบ่อย ๆ มากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดระหว่างศึกษานิเทศก์ และครูผู้รับการนิเทศก์ทำให้โรงเรียนเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศที่ชัดเจน และการดูแลความเป็นอยู่ของครูถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศที่มีประสิทธิผล

Williams (1994, pp. 24 – 25) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาจากผู้บริหาร ครู ประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน ในเรื่องการใช้การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยสังเกตเห็นการเรียนการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้สังเกตเห็นการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ

Madison (2002, p. 832) ได้ศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพของผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษาโดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ บรรยากาศทางโรงเรียน ความพอใจในงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในหน้าที่ของครูที่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำ และระดับการใช้อำนาจของผู้นำ การเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานและพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำที่สอน ชอบทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับผู้บริหาร ผู้นำที่ใช้อำนาจมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำได้ ครูรับรู้ว่าผู้นำมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ทำให้เกิดความร่วมมืออยู่ในระดับมาก

## 2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

ได้มีนักวิชาการต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

Pill (2007, อ้างถึงใน ธนพล สะพังเงิน, 2564, หน้า 73) ได้ทำการศึกษา รูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะอธิบายแบบแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเอกสาร ด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด

Izumi (2002, Abstract) ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียนประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอนหลักสูตรการพัฒนาครูระเบียบวินัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำสูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญใน

การกำหนดผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด โรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูมากกว่าใบวุฒิทางการสอนครูใหญ่ของโรงเรียน เหล่านี้ยังยืนยันด้วยว่าคุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งไทยและต่างประเทศ พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารมี 6 ด้าน ดังนี้ 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ทักษะด้าน ความเป็นผู้นำ 3. ทักษะด้านเทคนิค 4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ทักษะ ด้านการบริหารงานบุคคล และ 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม การนิเทศการศึกษาของ ผู้บริหารต่อครูมีความจำเป็นอย่างมาก โดยการนิเทศถือว่าการส่งเสริม ชี้แนะ ช่วยเหลือครู ให้สามารถจัดปฏิบัตินงานการเรียนสอนและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และครูสามารถนำคำชี้แนะไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม ความสามารถต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

## ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประกอบด้วย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565  
จำนวน 2,313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 235 คน และครูผู้สอน จำนวน  
2,078 คน จากทั้งหมด 212 โรงเรียน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ  
ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา  
2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่  
และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,  
2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน  
จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน จาก 87  
โรงเรียน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการ  
แบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ร้อยละ 40  
ของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทั้งหมด ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่  
เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 87 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 86 โรงเรียน
1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 121 โรงเรียน
1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 5 โรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
จำแนกตามขนาด (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.บึงกาฬ)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	86
โรงเรียนขนาดกลาง	121
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5
รวม	212

1.2.2 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีเพียง 5 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ในการสุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง แบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 โรงเรียน

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน

1.2.4 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 87 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 86 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 121 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 5 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน



1.2.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 262 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 48 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 262 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 349 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)						หญิง/ชาย/ขอ ไม่ระบุ
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		
									ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1. อำเภอเมืองบึงกาฬ	29	21	1	51	12	8	1	21	12	24	8	24	1	10	
2. อำเภอพรเจริญ	8	14	-	21	3	6	-	9	3	6	6	18	-	-	
3. อำเภอโซ่พิสัย	12	23	1	36	5	9	1	15	5	10	9	27	1	10	
4. อำเภอเซกา	12	28	1	42	5	11	1	17	5	10	11	33	1	10	
5. อำเภอปากคาด	8	10	-	18	3	4	-	7	3	6	4	12	-	-	
6. อำเภอบึงโขงหลง	6	11	1	18	2	4	1	7	2	4	4	12	1	10	
7. อำเภอศรีวิไล	5	9	1	15	2	4	1	7	2	4	4	12	1	10	

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)						หญิง แบ่ง ระดับ ชั้น
	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาด กลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาด กลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาด กลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		
									ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	สอนผู้เรียน	ผู้บริหาร	สอนผู้เรียน	
8. อำเภอบึงคล้า	6	5	-	11	2	2	-	4	2	4	2	6	-	-	
<b>รวม</b>	86	121	5	212	34	48	5	87	34	68	48	144	5	50	
รวม									ผู้บริหาร			87		349	
									ครูผู้สอน			262			

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอเมือง บึงกาฬ)	1. โรงเรียนบ้านชุมภูทอง	1	2	3
	2. โรงเรียนบ้านห้วยดอกไม้	1	2	3
	3. โรงเรียนแก่งอาซง	1	2	3
	4. โรงเรียนบ้านหนองยาว	1	2	3
	5. โรงเรียนบ้านโคกสว่าง	1	2	3
	6. โรงเรียนบ้านกำแพงเพชร	1	2	3
	7. โรงเรียนบ้านท่าไคร้	1	2	3
	8. โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล	1	2	3
	9. โรงเรียนบ้านหนองนาแซง – ดอน เจริญ	1	2	3
	10. โรงเรียนบ้านคลองเค็ม	1	2	3
	11. โรงเรียนธเนตรวิทยา	1	2	3
	12. โรงเรียนบ้านนาเจริญวิทยา	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอเมือง บึงกาฬ)	13. โรงเรียนเสด็จสิน	1	3	4
	14. โรงเรียนโคกกลองมิตรภาพ ที่ 86	1	3	4
	15. โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมเหนือ	1	3	4
	16. โรงเรียนบ้านนาตอง	1	3	4
	17. โรงเรียนบ้านนาสวรรค์	1	3	4
	18. โรงเรียนบ้านทองสาย	1	3	4
	19. โรงเรียนบ้านบึงกาฬ	1	3	4
	20. โรงเรียนบ้านโป่งเปือย	1	3	4
ขนาดใหญ่(อำเภอ เมืองบึงกาฬ)	21. โรงเรียนอนุบาลวิศิษฐ์อำนาจศิลป์	1	10	11

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอพรเจริญ)	22. โรงเรียนบ้านสร้างคำ	1	2	3
	23. โรงเรียนบ้านเหล่าใหญ่	1	2	3
	24. โรงเรียนสันติสุขเจริญราษฎร์	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอพรเจริญ)	25. โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู	1	3	4
	26. โรงเรียนบ้านวังยาว	1	3	4
	27. โรงเรียนบ้านโคกหนองลาด	1	3	4
	28. โรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง	1	3	4
	29. โรงเรียนบ้านนาค่านาโน	1	3	4
	30. โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ	1	3	4
ขนาดเล็ก (อำเภอโซ่พิสัย)	31. โรงเรียนบ้านคำวาง	1	2	3
	32. โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	2	3
	33. โรงเรียนบ้านถ้ำเจริญ	1	2	3
	34. โรงเรียนบ้านท่าคำรวม	1	2	3
	35. โรงเรียนบ้านโนนประเสริฐ	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอโซ่พิสัย)	36. โรงเรียนบ้านคำตะเลาะโนนเค็ง	1	3	4
	37. โรงเรียนบ้านห้วยทราย	1	3	4
	38. โรงเรียนสังวาลวิทย์	1	3	4
	39. โรงเรียนชุมชนบ้านตุม	1	3	4
	40. โรงเรียนบ้านคำไผ่	1	3	4
	41. โรงเรียนบ้านห้วยลึก	1	3	4
	42. โรงเรียนบ้านเหล่าทองกลาง	1	3	4
	43. โรงเรียนบ้านโนนแก้วโพหนอง	1	3	4
	44. โรงเรียนบ้านนาเหวอโนนอุดม	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอโซ่พิสัย)	45. โรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย	1	10	11

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอเซกา)	46. โรงเรียนบ้านโนนเหมือดแอ่	1	2	3
	47. โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	1	2	3
	48. โรงเรียนบ้านตาลเดี่ยว	1	2	3
	49. โรงเรียนบ้านบพนา	1	2	3
	50. โรงเรียนบ้านหนองจิก	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอเซกา)	51. โรงเรียนบ้านกุดสิม	1	3	4
	52. โรงเรียนชุมชนบ้านซาง	1	3	4
	53. โรงเรียนบ้านนางัวสาย ปัญญา	1	3	4
	54. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองหึ่ง	1	3	4
	55. โรงเรียนบ้านท่าสะอาด	1	3	4
	56. โรงเรียนบ้านห้วยผักชะ	1	3	4
	57. โรงเรียนบ้านคำบอน	1	3	4
	58. โรงเรียนบ้านตองโคกกะแซ	1	3	4
	59. โรงเรียนบ้านหนองแก่ง ทราย	1	3	4
	60. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ - ยางเรียน	1	3	4
	61. โรงเรียนบ้านซอมกอก	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอเซกา)	62. โรงเรียนอนุบาลเซกา	1	10	11

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอปากคาด)	63. โรงเรียนบ้านหนองบัว	1	2	3
	64. โรงเรียนบ้านไร่นาสำราญ	1	2	3
	65. โรงเรียนบ้านพรสวรรค์	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอปากคาด)	66. โรงเรียนบ้านโนนเสถียร	1	3	4
	67. โรงเรียนบ้านห้วยกานเหลือง	1	3	4
	68. โรงเรียนสิริภัทรวิทยา	1	3	4
	69. โรงเรียนอนุบาลปากคาด	1	3	4
ขนาดเล็ก (อำเภอบึงโขงหลง)	70. โรงเรียนบ้านหาดอกคำ	1	2	3
	71. โรงเรียนหนองสิมโนนสวรรค์	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอบึงโขงหลง)	72. โรงเรียนบ้านท่าสีโค	1	3	4
	73. โรงเรียนบึงของหลวงวิทยา	1	3	4
	74. โรงเรียนบ้านนาอ่าง	1	3	4
	75. โรงเรียนบ้านนาขามโนน สวนปอ	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอบึงโขงหลง)	76. โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์ อำนาจ	1	10	11
ขนาดเล็ก (อำเภอศรีวิไล)	77. โรงเรียนบ้านชุมภูพรโสกก้าม	1	2	3
	78. โรงเรียนบ้านหนองจิก	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอศรีวิไล)	79. โรงเรียนบ้านหนองจันทร์	1	3	4
	80. โรงเรียนบ้านนาสิงห์	1	3	4
	81. โรงเรียนบ้านนาคำแคน	1	3	4
	82. โรงเรียนโคกสำราญพรสวรรค์	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอศรีวิไล)	83. โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล	1	10	11

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอบึงคล้า)	84. โรงเรียนบ้านหาดแฮ่	1	2	3
	85. โรงเรียนบ้านนาจาน	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอบึงคล้า)	86. โรงเรียนบ้านห้วยเล็บมือ	1	3	4
	87. โรงเรียนอนุบาลบึงคล้า	1	3	4
รวม		87	262	349

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

#### 2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีทักษะการนิเทศระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทักษะการนิเทศระดับมาก
- 3 หมายถึง มีทักษะการนิเทศระดับปานกลาง



2 หมายถึง มีทักษะการนิเทศระดับน้อย

1 หมายถึง มีทักษะการนิเทศระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานของครูระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานของครูระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

3. นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

4.2.1 ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน สำเร็จการศึกษาระดับ  
ปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี

4.3.1 ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.4 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ 1 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์  
ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

4.4.1 นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้

5. ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับภาษาและ  
ทำการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ  
แบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจาก  
ผู้เชี่ยวชาญไปปรับแก้ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา  
แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 50  
คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

6.1 โดยโรงเรียนขนาดเล็กเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 10 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 30 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลางเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 20 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏดังนี้

7.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

7.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

7.1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

7.1.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

7.1.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

7.1.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.76 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

7.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

7.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจ  
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.71 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

7.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจ  
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

7.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ  
ชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์  
อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูล  
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คนและได้ดำเนินการตามขั้นตอน  
ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้  
อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร  
โรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับ  
แบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความ  
ถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ  
100

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไป  
ลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้
  - 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
  - 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันโดยใช้สถิติ F-test ชนิด (One-Way ANOVA)

6. กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test ชนิด (One-Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามลำดับ

7. วิเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

8. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

### 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่าง

กันใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันใช้สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5.3.5 กรณีการวิเคราะห์สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) แต่ถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ L.S.D.

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)



## ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการนำระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์กับการ  
ปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มายกระดับทักษะการ  
นิเทศของผู้บริหารให้สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน  
เพื่อให้แนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ  
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

### 1. การตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถานบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน  
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่ง  
วิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด  
การศึกษา

1.3 คศึกษานิเทศก์จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 ดร.สรภัญญ์จีฟ้าญ์ แก้วไวยุทธ์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.3.2 ดร.หวนใจ เวียงยั้ง คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.4.1 ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำเภอยาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.2 ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.3 ดร.เดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกองมิตรภาพที่ 86 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.5 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.5.1 นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.5.2 นางพัชราภรณ์ เครือเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้นำ ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในด้านที่มีอำนาจการปฏิบัติการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คนต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |   |
|-----------|-----|---|
| N         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                      |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                   |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                 |
| F         | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t         | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)  |
| SS        | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                  |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)     |
| df        | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)               |
| %         | แทน | ร้อยละ  |
| *         | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                      |

**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
$X_1$	แทน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
$X_2$	แทน	ทักษะด้านความเป็นผู้นำ
$X_3$	แทน	ทักษะด้านเทคนิค
$X_4$	แทน	ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
$X_5$	แทน	ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล
$X_6$	แทน	ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
$X_t$	แทน	ภาพรวมทักษะการนิเทศของผู้บริหาร
$Y_1$	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
$Y_2$	แทน	การจัดการเรียนรู้
$Y_3$	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
$Y_t$	แทน	ภาพรวมการปฏิบัติงานของครู
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$a$	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$b$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

## ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้
  - 2.1 วิเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  - 2.2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  - 2.3 เปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน
    - 2.3.1 เปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติที (t-test, ชนิด Independent Samples Test)
    - 2.3.2 เปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิผลการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ (F-test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.4.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน โดยใช้สถิติที่ (t-test, ชนิด Independent Samples Test)

2.4.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ (F-test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

**ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 349 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	24.90
	ครูผู้สอน	262	75.10
	รวม	349	100.00
2	ประสบการณ์ทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	142	40.70
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	125	35.80
	มากกว่า 20 ปี	82	23.50
	รวม	349	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
3	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	102	29.20
	ขนาดกลาง	192	55.00
	ขนาดใหญ่	55	15.80
	รวม	349	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 349 คน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

### 2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 6 – 12



ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารโดยภาพรวม

ทักษะ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.54	มาก	2
2	ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	4.42	0.52	มาก	3
3	ทักษะด้านเทคนิค	4.34	0.57	มาก	6
4	ทักษะด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.35	0.56	มาก	5
5	ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	4.40	0.54	มาก	4
6	ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.56	มาก	1
รวม		4.40	0.48	มาก	

จากตาราง 6 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.48$ ) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 4.42$ ) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.40$ ) ทักษะด้านการประเมินผลการทำงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) และทักษะด้านเทคนิค ( $\bar{X} = 4.34$ )

ดังนั้นผลการ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก”

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิดได้อย่างมีความสุข	4.46	0.63	มาก	2
2	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานกับบุคคลอื่น	4.48	0.65	มาก	1
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	4.37	0.69	มาก	5
4	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็นขอเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย	4.40	0.68	มาก	4
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.46	0.64	มาก	3
รวม		4.43	0.54	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานกับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 4.48$ ) ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิดได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.46$ ) และผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.46$ )

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำ

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	4.56	0.60	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลอื่นยอมรับในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.39	0.68	มาก	4
3	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลอื่นเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.34	0.67	มาก	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น แก่ครูในโรงเรียน	4.42	0.66	มาก	2
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.40	0.66	มาก	3
รวม		4.42	0.52	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน  
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.56$ )  
ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่  
ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ผู้บริหารส่งเสริมให้  
ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.40$ ) และผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว  
สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับในการปฏิบัติงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.39$ )

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหาร ทักษะด้านเทคนิค

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านเทคนิค	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการนิเทศที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับแก่ผู้รับการนิเทศ	4.26	0.70	มาก	5
2	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดที่นำมาใช้ ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี	4.32	0.69	มาก	4
3	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.36	0.69	มาก	3
4	ผู้บริหารนำความรู้ ความเข้าใจในการ นิเทศการสอนมาใช้ในการพัฒนาครู	4.38	0.67	มาก	1
5	ผู้บริหารใช้ความสามารถ เทคนิค และ วิธีการในการนิเทศอย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.38	0.66	มาก	2
รวม		4.34	0.57	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหาร ทักษะด้านเทคนิคในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
นำความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอนมาใช้ในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.38$ ) ผู้บริหารใช้  
ความสามารถ เทคนิค และวิธีการในการนิเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.38$ ) และ  
ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน  
( $\bar{X} = 4.36$ )

ตาราง 10 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหาร ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารประเมินผลกระบวนการ ปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการ พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.63	มาก	4
2	ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู	4.39	0.66	มาก	1
3	ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมิน อย่างเป็นระบบ	4.36	0.67	มาก	3
4	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูสามารถ ตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงการทำงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น	4.37	0.66	มาก	2
5	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปเป็น แนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น	4.32	0.69	มาก	5
รวม		4.35	0.56	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหาร ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก  
ได้แก่ ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายในการประเมินการปฏิบัติงานของครู  
( $\bar{X} = 4.39$ ) ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงการทำงานใน  
หน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.37$ ) และผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินอย่าง  
เป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.36$ )

ตาราง 11 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และความถนัด อย่างแท้จริง	4.41	0.64	มาก	4
2	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับ งานอย่างแท้จริง	4.43	0.65	มาก	3
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.64	มาก	1
4	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.74	มาก	5
5	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง	4.44	0.63	มาก	2
รวม		4.40	0.54	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก  
ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.45$ ) ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่าง  
แท้จริง ( $\bar{X} = 4.44$ ) และผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง  
( $\bar{X} = 4.43$ )

ตาราง 12 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายใน การทำงานร่วมกัน	4.48	0.63	มาก	3
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์อย่างอิสระ	4.45	0.66	มาก	4
3	ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา	4.42	0.69	มาก	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม	4.51	0.65	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ	4.53	0.66	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.56	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน  
ระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกัน  
ขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.53$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี  
การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการ  
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
โดยภาพรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 13 - 16

ตาราง 13 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู  
โดยภาพรวม

ด้าน	การปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.50	0.46	มาก	2
2	การจัดการเรียนรู้	4.44	0.48	มาก	3
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.52	0.53	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.44	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ( $\bar{X} = 4.50$ ) และการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.44$ )

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก”



ตาราง 14 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู  
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	4.55	0.55	มากที่สุด	2
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.57	0.56	มากที่สุด	1
3	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.54	0.57	มากที่สุด	3
4	ครูสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	4.40	0.62	มาก	5
5	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.65	มาก	4
รวม		4.50	0.46	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน  
ของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน  
ระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่  
ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง  
( $\bar{X} = 4.57$ ) ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ( $\bar{X} = 4.55$ ) และครู  
ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 4.54$ )  
ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู  
ด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการ เรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการ เรียนรู้	4.36	0.68	มาก	7
2	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร	4.43	0.62	มาก	6
3	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพ	4.53	0.61	มากที่สุด	3
4	ครูรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ อย่างเป็นระบบ	4.47	0.64	มาก	4
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน	4.55	0.56	มากที่สุด	2
6	ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุข ภาวะของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	1
7	ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	0.83	มาก	8
8	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ	4.44	0.60	มาก	5
รวม		4.44	0.48	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน  
ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.60$ ) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ( $\bar{X} = 4.55$ ) และครูดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.53$ ) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.51	0.60	มากที่สุด	2
2	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.49	0.62	มาก	4
3	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.48	0.63	มาก	5
4	ครูศึกษาบริบทของชุมชนเพื่อให้มีความเข้าใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.51	0.63	มากที่สุด	3
5	ครูสามารถอยู่รวมกันกับชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.60	0.56	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงจากระดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูสามารถอยู่รวมกันกับชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.60$ )

ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.60) และครูศึกษาบริบทของชุมชนเพื่อให้มีความเข้าใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

### 2.3 เปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำเสนอดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม

ทักษะ	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N = 87)		ครูผู้สอน (N = 262)		ค่า t คำนวณ	ค่า Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.54	0.39	4.40	0.58	2.710**	.007
2	ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	4.41	0.41	4.42	0.55	.164	.870
3	ทักษะด้านเทคนิค	4.37	0.46	4.33	0.61	.550	.583
4	ทักษะด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.32	0.48	4.36	0.58	.626	.532
5	ทักษะด้านการบริหารงาน บุคคล	4.46	0.41	4.38	0.57	1.551	.122
6	ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	0.40	4.43	0.59	3.124**	.001
	รวม	4.45	0.31	4.39	0.52	1.417	.158

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

2.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ นำเสนอดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม

ทักษะการนิเทศ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	968	2	.484	1.674	.189
	ภายในกลุ่ม	100.033	346	.289		
	รวม	101.001	348			
2. ทักษะด้าน ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.199	2	.099	.367	.693
	ภายในกลุ่ม	93.733	346	.271		
	รวม	93.931	348			
3. ทักษะด้าน เทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.231	.700	.497
	ภายในกลุ่ม	113.995	346	.329		
	รวม	114.456	348			

ตาราง 18 (ต่อ)

ทักษะการนิเทศ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
4. ทักษะด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.687	2	.344	1.116	.329
	ภายในกลุ่ม	106.579	346	.308		
	รวม	107.266	348			
5. ทักษะด้านการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	.684	.505
	ภายในกลุ่ม	100.203	346	.290		
	รวม	100.599	348			
6. ทักษะด้านการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.766	2	.383	1.234	.292
	ภายในกลุ่ม	107.336	346	.310		
	รวม	108.102	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.143	.621	.538
	ภายในกลุ่ม	79.459	346	.230		
	รวม	79.745	348			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน”

2.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำเสนอดังตาราง 19 - 20

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

ทักษะการนิเทศ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.629	2	1.315	4.624**	.010
	ภายในกลุ่ม	98.372	346	.284		
	รวม	101.001	348			
2. ทักษะด้าน ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.858	2	1.929	7.409**	.001
	ภายในกลุ่ม	90.074	346	.260		
	รวม	93.931	348			
3. ทักษะด้าน เทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	3.975	2	1.987	6.224**	.002
	ภายในกลุ่ม	110.482	346	.297		
	รวม	114.456	348			
4. ทักษะด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.455	2	2.228	7.497**	.001
	ภายในกลุ่ม	102.811	346	.297		
	รวม	107.266	348			
5. ทักษะด้านการ บริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.265	2	3.132	11.489**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.334	346	.273		
	รวม	100.599	348			
6. ทักษะด้านการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.934	2	1.967	6.533**	.002
	ภายในกลุ่ม	104.168	346	.301		
	รวม	108.102	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.067	2	2.033	9.297**	.000
	ภายในกลุ่ม	75.678	346	.219		
	รวม	79.745	348			

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe Method) ดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร	ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดของสถานศึกษา		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.414	4.388	4.632
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	4.414	-	.026	-.219
	ขนาดกลาง	4.388	-	-	-.245*
	ขนาดใหญ่	4.633	-	-	-
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	$\bar{X}$		4.420	4.354	4.655
	ขนาดเล็ก	4.420	-	.065	-.235*
	ขนาดกลาง	4.354	-	-	-.300*
	ขนาดใหญ่	4.655	-	-	-
3. ทักษะด้านเทคนิค	$\bar{X}$		4.345	4.270	4.575
	ขนาดเล็ก	4.345	-	.075	-.229
	ขนาดกลาง	4.270	-	-	-.305*
	ขนาดใหญ่	4.575	-	-	-
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$		4.337	4.290	4.611
	ขนาดเล็ก	4.337	-	.048	-.274*
	ขนาดกลาง	4.290	-	-	-.321*
	ขนาดใหญ่	4.611	-	-	-



ตาราง 20 (ต่อ)

ทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร	ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดของสถานศึกษา		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.367	4.327	4.705
5. ทักษะด้านการ บริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก	4.367	-	.040	-.339*
	ขนาดกลาง	4.327	-	-	-.378*
	ขนาดใหญ่	4.698	-	-	-
6. ทักษะด้านการ ทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$		4.504	4.399	4.698
	ขนาดเล็ก	4.504	-	.105	-.194
	ขนาดกลาง	4.399	-	-	-.299*
	ขนาดใหญ่	4.698	-	-	-
รวม	$\bar{X}$		4.398	4.338	4.646
	ขนาดเล็ก	4.398	-	.060	-.248*
	ขนาดกลาง	4.338	-	-	-.308*
	ขนาดใหญ่	4.646	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเป็นรายคู่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและทักษะด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ นำเสนอดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

ด้านที่	การปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (N = 87)		ครูผู้สอน (N = 262)		ค่า t คำนวณ	ค่า Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.36	0.48	4.55	0.44	-3.382**	.001
2	การจัดการเรียนรู้	4.30	0.48	4.48	0.48	-3.105**	.002
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.49	0.46	4.52	0.53	-.581	.562
	รวม	4.38	0.41	4.52	0.44	-2.546*	.011

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า “การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

2.4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำเสนอตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	.402	2	.201	.951	.387
	ภายในกลุ่ม	73.088	346	.211		
	รวม	73.490	348			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.950	2	.475	.2056	.130
	ภายในกลุ่ม	79.975	346	.231		
	รวม	80.926	348			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.174	.840
	ภายในกลุ่ม	96.186	346	.278		
	รวม	96.283	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.497	.606
	ภายในกลุ่ม	66.428	346	.192		
	รวม	66.619	348			

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า “การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน”

2.4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำเสนอตาราง 23 – 24

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	2.742	2	1.371	6.705**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.748	346	.204		
	รวม	73.490	348			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.663	2	2.332	10.579**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.263	346	.220		
	รวม	80.926	348			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.951	2	.476	1.726	.180
	ภายในกลุ่ม	95.332	346	.276		
	รวม	96.283	348			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.543	2	1.271	6.886**	.001
	ภายในกลุ่ม	64.076	346	.185		
	รวม	66.619	348			

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงนำด้านที่แตกต่างกันไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe Method) ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การปฏิบัติงานของครู	ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดของสถานศึกษา		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.455	4.467	4.706
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ขนาดเล็ก	4.455	-	-.012	-.251*
	ขนาดกลาง	4.467	-	-	-.239*
	ขนาดใหญ่	4.706	-	-	-
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$		4.397	4.383	4.706
	ขนาดเล็ก	4.397	-	.014	-.307*
	ขนาดกลาง	4.383	-	-	-.322*
	ขนาดใหญ่	4.706	-	-	-
รวม	$\bar{X}$		4.447	4.448	4.682
	ขนาดเล็ก	4.447	-	-.001	-.235*
	ขนาดกลาง	4.448	-	-	-.234*
	ขนาดใหญ่	4.682	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเป็นรายคู่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาทางด้านทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

นำเสนอตั้งตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X <sub>t</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>
X <sub>t</sub>	1										
X <sub>1</sub>	.859**	1									
X <sub>2</sub>	.884**	.757**	1								
X <sub>3</sub>	.888**	.691**	.775**	1							
X <sub>4</sub>	.847**	.605**	.714**	.739**	1						
X <sub>5</sub>	.887**	.736**	.711**	.709**	.711**	1					
X <sub>6</sub>	.884**	.732**	.697**	.739**	.674**	.797**	1				
Y <sub>t</sub>	.699**	.574**	.632**	.617**	.600**	.637**	.609**	1			
Y <sub>1</sub>	.609**	.515**	.565**	.521**	.516**	.564**	.522**	.873**	1		
Y <sub>2</sub>	.649**	.511**	.598**	.569**	.588**	.588**	.555**	.934**	.778**	1	
Y <sub>3</sub>	.616**	.513**	.536**	.563**	.506**	.558**	.556**	.877**	.591**	.733**	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_tY_t} = .699$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำกับด้านการจัดการเรียนรู้ ( $r_{X_2Y_2} = .598$ ) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับด้านการจัดการเรียนรู้ ( $r_{X_4Y_2} = .588$ ) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลกับด้านการจัดการเรียนรู้ ( $r_{X_5Y_2} = .588$ ) และทักษะด้านเทคนิคกับด้านการจัดการเรียนรู้ ( $r_{X_3Y_2} = .569$ )

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ( $Y_t$ )

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครูโดยรวม ( $Y_t$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ )	.574**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.632**	ปานกลาง
3. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ )	.617**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $X_4$ )	.600**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.637**	ปานกลาง
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )	.609**	ปานกลาง
รวม ( $X_t$ )	.699**	ปานกลาง



จากตาราง 26 พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{xt\ yt} = .699$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $r_{x5\ yt} = .637$ ) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $r_{x1\ yt} = .574$ )

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ )

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ )	.515**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.565**	ปานกลาง
3. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ )	.521**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ( $X_4$ )	.516**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.564**	ปานกลาง
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )	.522**	ปานกลาง
รวม ( $X_t$ )	.609**	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{x\ y1} = .609$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $r_{x2\ y1} = .565$ ) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $r_{x1\ y1} = .515$ )

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ )

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ )	.511**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.598**	ปานกลาง
3. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ )	.569**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ( $X_4$ )	.588**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.588**	ปานกลาง
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )	.555**	ปานกลาง
รวม ( $X_T$ )	.649**	ปานกลาง

จากตาราง 28 พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{X_1Y_2} = .649$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $r_{X_2Y_2} = .598$ ) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $r_{X_1Y_2} = .511$ )

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ )	.513**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.536**	ปานกลาง
3. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ )	.563**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $X_4$ )	.506**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.558**	ปานกลาง
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )	.556**	ปานกลาง
รวม ( $X_i$ )	.616**	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{X_iY_3} = .616$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือทักษะด้านเทคนิค ( $r_{X_3Y_3} = .563$ ) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $r_{X_4Y_3} = .506$ )

2.10 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำเสนอดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
1. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (X <sub>5</sub> )	.637	.406	.404	.227	.050	.279	4.524**	.000
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (X <sub>2</sub> )	.686	.471	.468	.191	.056	.226	3.379**	.001
3. ทักษะด้านเทคนิค (X <sub>3</sub> )	.696	.484	.480	.113	.052	.148	2.152*	.032
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X <sub>4</sub> )	.700	.490	.484	.103	.050	.131	2.049*	.041

$\alpha = 1.707$       S.E.<sub>est</sub> = .314

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวม (Y<sub>t</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (X<sub>5</sub>) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (X<sub>2</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค (X<sub>3</sub>) และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .279 รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้าน

ความเป็นผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .226 และทักษะด้านเทคนิค มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .148 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .131 ซึ่งตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 48.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 3.1417$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t' = 1.707 + .227X_5 + .191X_2 + .113X_3 + .103X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{yt}' = .279Z_5 + .266Z_2 + .148Z_3 + .131Z_4$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.565	.319	.317	.294	.054	.332	5.482**	.000
2. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.610	.373	.369	.281	.052	.328	5.422*	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$a = 1.969$        $S.E._{est} = .365$

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ ) และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .332 รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .328 ซึ่งตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 36.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 36502$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1' = 1.969 + .294X_2 + .281X_5$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_1}' = .332Z_2 + .328Z_5$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ( $X_2$ )	.598	.357	.356	.246	.059	.265	4.171**	.000
2. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.641	.411	.408	.211	.057	.235	3.721**	.000

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
1. ทักษะด้าน กาประเมินผล การปฏิบัติงาน (X <sub>4</sub> )	.658	.433	.428	.201	.055	.232	3.644**	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$a = 1.545$        $S.E._{est} = .365$

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y<sub>2</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (X<sub>2</sub>) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (X<sub>5</sub>) และทักษะด้านการประเมินผลการทำงาน (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .265 รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .235 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .232 ซึ่งตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 42.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 36462$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_2' = 1.545 + .246X_2 + .211X_5 + .201X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_2}' = .265Z_2 + .235Z_5 + .232Z_4$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
1. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ )	.563	.317	.316	.254	.061	.277	4.201**	.000
2. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ )	.607	.368	.364	.219	.072	.224	3.041**	.003
3. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )	.614	.377	.372	.163	.073	.173	2.241*	.026

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.720$       S.E.<sub>est</sub> = .417

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ ) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ( $X_5$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .277 รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .224 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .173 ซึ่งตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร



ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 37.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 41697$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_3' = 1.720 + .254X_3 + .219X_5 + .163X_6$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y3}' = .277Z_2 + .224Z_5 + .173Z_4$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ทักษะ มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”

ตาราง 34 สรุปตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครู				ทักษะการนิเทศที่ต้องนำมาหาแนวทางพัฒนา
	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	x	x	x	x	x
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	x	✓
3. ทักษะด้านเทคนิค	✓	x	x	✓	✓
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	x	✓	x	✓
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	x	x	x	✓	x

✓ มีอำนาจพยากรณ์ x ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหาร 6 ตัว มีเพียง 4 ตัวที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่มีทักษะการนิเทศ

ด้านการทำงานเป็นทีม มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ตัว ที่มีอำนาจ  
พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโดยรวมไปหาแนวทางยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร  
เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ตัว สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## **ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ**

ผู้วิจัยนำทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ทักษะด้านการ  
บริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำทั้ง 4 ด้าน ไปสัมภาษณ์  
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่านเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการยกระดับให้ทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหารในโรงเรียนสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### **1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้**

1.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถานบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน  
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่ง  
วิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา คือ ดร.รุ่งอรุณ  
ป้องกัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่รับผิดชอบ  
งานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

1.3 ศึกษานิเทศก์จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.3.1 ดร.สรภัญญ์จีฟ้าญ์ แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.3.2 ดร.หวานใจ เวียงยั้ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา  
เอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.4.1 ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
อนุบาลสาสนสิทธิ์อำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.2 ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
ชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.3 ดร.เดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
โคกก่องมิตรภาพที่ 86 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.5 ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า  
10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

1.5.1 นางสาวเจตตมณ สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
ชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.5.2 นางพัชราภรณ์ เครือเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
ดอนหญ้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยนำทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาร่างเป็นแบบ  
สัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา  
นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

#### 1. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องตระหนัก และให้ความสำคัญการพัฒนา ส่งเสริมครู  
เพราะการนิเทศเป็นการช่วยเหลือ การส่งเสริม การยกระดับ การพัฒนา เพื่อจะนิเทศใน

การทำงาน การจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือ สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีส่วนที่ติดขัดหรืออุปสรรคหรือไม่ ไม่ใช่ว่าเข้าไปจับผิด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2566)

“...จัดโครงการพัฒนาทักษะการนิเทศให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงาน และภาระหน้าที่ให้บุคลากรอย่างชัดเจน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2566)

“...การบริหารงานบุคคลคือหัวใจหลัก เพราะการนิเทศคือการทำงานกับคน โดยใช้วิธีการเลือกคนให้ถูกกับงาน ความถนัด ความรู้ ความสามารถ (Put the right man on the right job) ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้เขาได้พัฒนาในส่วนที่เขายังไม่ถนัด ช่วยเหลือให้เขาค้นพบนวัตกรรมในการพัฒนาตนเอง...”

(รุ่งอรุณ ป้องกัน, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...1. เพิ่มศักยภาพการวางแผนบุคลากรด้วยข้อมูล (Data is the new oil) โดยนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมาย วางแผน สื่อสาร การโค้ช และการสร้างแรงจูงใจ 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนคุณค่า เป้าประสงค์ และวัฒนธรรมองค์กร 3. หาความสมดุลระหว่าง Productivity และความสุขของบุคคลในองค์กร โดยใช้การยืดหยุ่น 4. หมั่นเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่บุคลากร 5. เตรียมความพร้อมบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ยุคดิจิทัล 6. เข้าถึง Talent ที่หลากหลายได้รวดเร็ว...”

(สรภัญญ์จีฟ้าฟ้า แก้วไวฤทธิ์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง วิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครู ประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้รูปแบบกัลยาณมิตร แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนา สังเคราะห์ เพื่อนำไปจัดวางตัวบุคคล มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(หวนใจ เวียงยิ่ง, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...วางงานให้ถูกกับคน วางคนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job) เพราะผู้บริหารต้องรู้ว่าบุคลากรของตนเองมีความถนัด ความเชี่ยวชาญด้านไหน และมีความรักที่อยากจะทำด้านไหน โดยดูความสนใจ ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารต้องมองให้ออกว่าบุคลากรของตนเองถูกจริตกับงานด้านไหน เพราะคนที่ถูกจริตกับงานจะสามารถทำงานออกมาได้ดี และมีประสิทธิภาพ...”

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2566)

“...บุคลากรจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องเกิดจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับความสามารถ ความถนัด เชื่อมั่น เชื่อใจ ให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ แต่ผู้บริหารต้องช่วยกำกับ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทราบความสามารถ ความถนัดที่แท้จริงของบุคลากร ถ้าไม่เหมาะสมก็สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ พร้อมทั้งอธิบายเหตุผล ข้อเสนอแนะเชิงบวก...”

(อนุชิต จันทศิลา, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่บุคลากร เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารต้องมั่นคงอย่าให้กำลังใจยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองอยู่เสมอ...”

(เดชา ลุนาวงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องใช้งานให้ถูกกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และหมั่นกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หากบุคลากรทำงานผิดพลาด หรือทำไม่ได้ไม่ตีพอบ ผู้บริหารต้องสามารถแนะนำ ให้ความรู้แก่บุคลากรของตนเองได้...”

(เจตตมน สมคิดสกุล, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...มีการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการบริการนักเรียน การทำงานร่วมกับชุมชน และที่สำคัญต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล พาครูไปดูโรงเรียนดีเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการสอน และต้องเน้นในเรื่องการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน...”

(พัชรภรณ์ เครือเนตร, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

ตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ												
1. ผู้บริหารตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมครู เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าไปช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ วางคนให้ถูกกับงาน วางงานให้ถูกกับคน		✓	✓		✓	✓			✓	✓	6	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ผู้บริหารตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมครู เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าไปช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ วางคนให้ถูกกับงาน วางงานให้ถูกกับคน

## 2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้มากกว่า ต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหาร เช่น มีบุคลิกภาพดี กิริยามารยาทดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรพความอาวุโส และต้องรู้ในเรื่องที่จะนิเทศนั้นเป็นอย่างดี...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2566)

“...กระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องแสดงถึงการผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกับเราได้แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ได้แสดงฝีมือในการทำงาน...”

(รุ่งอรุณ บ่องกัน, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...1. ผู้บริหารต้องมุ่งมั่น (Focus) เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มคุณค่าให้ผู้อื่น มากกว่าตัวเองจากแข่งขันเป็นเดิมเดิม 2. พัฒนาตนเอง (Personal Development) รักษาการเรียนรู้ ไม่หยุดพัฒนา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นได้ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และเชื่อมั่นในตนเอง 3. การสร้างผู้นำ (Reproduction) พัฒนาตนเอง หาจุดแข็ง หาโอกาส ช่วยเหลือผู้อื่น เปิดใจให้กว้าง มองภาพใหญ่ 4. อิทธิพล (Influence) ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ผลสำเร็จ (Impact) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลง สร้างความแตกต่าง แนะนำ ส่งเสริม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำได้...”

(สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวฑูรท์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจน ครอบคลุม และตอบใจത്യจุดเน้นของสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ตรงจุด สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น รวมทั้งเป็นที่น่าเชื่อถือ เข้าถึงง่าย ทำให้การปฏิบัติงาน ระหว่างครูและผู้บริหารทำงานได้ไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(หวานใจ เวียงยิ่ง, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...เมื่อผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ทำ ต้องมอบด้วยความไว้วางใจ ให้อำนาจในการตัดสินใจ แต่ผู้ต้องคอย กำกับ ดูแล ให้กำลังใจในการทำงาน แต่ไม่ใช้การจับผิด ใช้คำพูดเชิงบวก ใช้การนิเทศภายในตัว การติดตามงานผู้บริหารจะติดตามกับหัวหน้าฝ่าย หากมีจุดบกพร่องผู้บริหารต้องชี้แนะแนวทาง โดยพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเป็นการแนะนำในเชิงบวก...”

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความตระหนัก ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ จริงใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ รวมทั้งเป็นผู้นำทางวิชาการที่ใฝ่หาความรู้ หรือพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านอยู่ตลอดเวลา...”

(อนุชิต จันทศิลา, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)



“...ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ใช้การนิเทศแบบ  
กัลยาณมิตร เช่นพี่แนะนำน้อง ครูช่วยครู ผอ.ช่วยครู เป็นต้น ให้ความสำคัญและเอาใจใส่  
ต่อผู้ร่วมงาน และนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาต่อยอด พัฒนา...”

(เดชา ลุนาวงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ สร้าง  
ความเชื่อมั่น สามารถให้ความรู้หรือแนะนำเกี่ยวกับข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่  
ครูได้ สามารถโน้มน้าว กระตุ้นให้ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน พร้อมทั้งแสดงออกถึงความ  
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา...”

(เจตตมน สมคิดสกุล, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความสามารถและ  
ความพร้อมที่จะกระตุ้น เสนอแนะแนวทาง เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียน  
การสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พร้อมทั้งกระตุ้น โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ครูเต็มใจ  
และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้...”

(พัชราภรณ์ เครือเนตร, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)



จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ พร้อมกับพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

2.2 ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร เช่น มีบุคลิกภาพดี กิริยามารยาท มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ เข้าถึงง่าย

2.3 ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ

### 3. ทักษะด้านเทคนิค

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิค วิธีการ ที่จะให้การนิเทศ จะส่งเสริม หรือจะให้ปรับปรุงพัฒนาในส่วนไหน ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคเฉพาะตัวในการนิเทศครูที่อาวุโสมากกว่า หรือครูที่มีอาวุโสน้อยกว่า

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2566)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องเทคนิคการนิเทศให้ผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการนำมาใช้การนิเทศในสถานศึกษา...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ให้ตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง ต้องก้าวตามกระแสโลกให้ทัน ธรรมชาติของผู้ที่จะไปนิเทศว่าอยู่ในระดับไหน พร้อมทั้งกระตุ้น ให้กำลังใจ หลีกเลี่ยงการตำหนิ การกล่าวโทษ ให้โทษ และเจตคติเชิงลบ...”

(รุ่งอรุณ ป้องกัน, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องแสดงถึงการเป็นแบบอย่าง ใช้คำพูดในเชิงบวก และใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์...”

(สรภัญญ์จีฟ้าพิ์ แก้วไวยุทธ์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องศึกษา จะต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านกระบวนการทำงาน ใช้แผนการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน มีการประยุกต์การทำงาน บูรณาการ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงานให้เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(หวานใจ เวียงยง, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...ความสามารถในการพูด การให้กำลังใจ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหาร จะต้องมีความยืดหยุ่น จริงใจ ให้ทางเลือกในการทำงานแก่ครู เพื่อลดความอึดอัด การทำงานจะถูกบีบ งานที่ทำจะออกมาได้ไม่ดี งานจะไม่ยืดหยุ่น ใช้คำพูดที่เป็นภาษาดอกไม้ พูดเชิงบวก จะไม่ตำหนิให้เสียหน้า เพราะจะทำให้เขาขาดความเชื่อมั่น และผู้บริหารจะต้อง มีหลักในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า บริหารตามสถานการณ์...”

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2566)

“...ควรสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาให้เกิดกับบุคลากรให้ หลากหลายวิธี และปฏิบัติเป็นประจำจนเป็นความเคยชิน เช่น ทักทาย การชื่นชม การ แสดงความยินดี หรือแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ การพูดคุยในสิ่งที่เขากำลังสนใจ การให้คำแนะนำในเชิงบวก รวมทั้งการประสานงาน กำกับ ดูแลช่วยเหลืองานที่บุคลากร ดำเนินการอยู่ให้สำเร็จด้วยดี...”

(อนุชิต จันทศิลา, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจกับผู้นิเทศให้มีความ เข้าใจที่ตรงกันกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ต้องให้ผู้รับการนิเทศไม่กดดัน เช่น การเยี่ยมชม การให้กำลังใจ ต้องหารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

(เดชา ลุนาวงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างความเป็นกันเอง มีเทคนิค วิธีการ ให้ครูเกิด ความสบายใจ สามารถเข้าถึงได้ง่ายเพื่อสอบถามคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(เจตตมณ สมคิดสกุล, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีจิตวิทยาในการเข้ากับคนได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับชั้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสร้างขวัญกำลังใจ มีการพิจารณาความชอบให้เป็นธรรมมากที่สุด รู้จักใช้คำพูด มารยาทในการสนทนาได้ตรงเจตนา สอดแทรกอารมณ์ขัน เมื่อเห็นว่า หมุ่คณะมีความขัดแย้งกันอย่างเคร่งเครียด เพื่อนำไปสู่การประนีประนอม...”

(พัชราภรณ์ เควีเนตร, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ													
1. ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการนิเทศ ใช้การนิเทศที่หลากหลาย สร้างความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ สามารถเข้าได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย	✓				✓	✓				✓	✓	5	50
2. ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น เข้ารับการอบรม ศึกษาเครื่องมือวิธีการบริหารงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ให้กับตนเอง	✓	✓	✓			✓	✓					5	50
3. ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดในเชิงบวก การสื่อสาร การให้กำลังใจ และใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค ดังนี้

3.1 ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการนิเทศ ใช้การนิเทศที่หลากหลาย สร้างความเป็นกันเองเพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ สามารถเข้าไต่ถามทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย

3.2 ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น เข้าร่วมการอบรม ศึกษาเครื่องมือวิธีการบริหารงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กับตนเอง

3.3 ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดในเชิงบวก การสื่อสาร การให้กำลังใจ และใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

#### 4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องตัดสินใจ มองการปฏิบัติงานเป็นภาพรวม สามารถใช้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2566)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา ตามวงจร PDCA ใช้วิธีการที่หลากหลาย ใช้การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง...”

(รุ่งอรุณ บ้องกัน, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ และนำเกณฑ์การประเมิน ว.9 ใช้การประเมินที่หลากหลาย เช่น ประเมินเพื่อเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อสรุปผลหรือการตัดสินใจ กระบวนการที่ผู้ถูกประเมินใช้เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดด้อย จุดแข็ง ด้วยตัวเอง...”

(สรภัญญ์จีฟ้าพี แก้วไวยุทธ์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนการประเมินผล มีวิธีการประเมินที่ครอบคลุม มีเครื่องมือที่วัดและประเมินผล มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินผลงานตามเกณฑ์ นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(หวานใจ เวียงยิ่ง, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...ใช้การนิเทศเป็นการประเมินภายในตัว ประเมินแบบองค์รวม ดูทั้งผลงาน พูดคุย เข้าชม ถ่ายภาพ ทุกกิจกรรม ทุกงานจะต้องให้ทำรายงานเพื่อเป็นหลักฐาน ร่องรอยของการทำงาน จะทำให้ครูมีชิ้นงาน และใช้เป็นแนวข้อมูลทางในการทำกิจกรรมต่อไป การรายงานโครงการ ครูสามารถนำมาใช้เป็นงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือกิจกรรม Open house จะทำให้ครูเกิดความภูมิใจ เป็นอีกองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ...”

(คนอง ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2566)

“...การประเมินเป็นการยกระดับคุณภาพของงานนั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรเรียนรู้วิธีการประเมินหลากหลายวิธีและนำไปใช้บ่อย ๆ จนเกิดทักษะ การประเมินมีหลากหลายรูปแบบ เช่น ประเมินก่อนทำงาน ประเมินขณะทำงาน และประเมินหลังทำงาน ผู้บริหารควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน เมื่อมีการประเมินแล้วควรนำข้อสังเกตหรือผลการประเมินมาพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ควรใช้การประเมินแบบใดแบบหนึ่งเพียงวิธีเดียวแล้วนำมาตัดสินคุณภาพของงาน เพราะอาจเกิดความไม่พอใจของผู้รับการประเมินได้...”

(อนุชิต จันทศิลา, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)



“...การประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนให้กับการปฏิบัติงานของคุณ ส่งเสริมให้คุณปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ...”

(เดชา ลุนาวงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีวิธีการประเมินที่หลากหลาย ใช้กระบวนการประเมินที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู เช่น การเข้าชมห้องเรียน ผู้เรียน ใช้การพูดคุย สอบถาม เป็นต้น

(เจตตมน สมคิดสกุล, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ประเมินผลการนิเทศเป็นรายบุคคล เช่น ใช้การสัมภาษณ์ หรือแบบสำรวจ ประเมินผลการเรียนการสอนจากการสังเกตในชั้นเรียน เป็นต้น...”

(พัชราภรณ์ เครือเนตร, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2566)

ตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ													
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผล มีวิธีการครอบคลุม มองการปฏิบัติงาน เป็นภาพรวม ใช้การวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง	✓		✓		✓					✓	✓	5	50
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติให้แก่ผู้บริหาร และสามารถนำผล การประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		✓		✓	✓	✓	✓	✓				6	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผล มีวิธีการครอบคลุม มองการปฏิบัติงานเป็นภาพรวม ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

4.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติให้แก่ผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

7. เพื่อหาแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ทักษะ มีอำนาจพยากรณ์การ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 235 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,078 คน จากทั้งหมด 212 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความ

ถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไป

ลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย



1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนประสพการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t-test ชนิด Independent Samples ประสพการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันโดยใช้สถิติ F-test ชนิด (One-Way ANOVA)

6. กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test ชนิด (One-Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามลำดับ

7. วิเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า  
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

8. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคนิค

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้

3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้ปกครองและชุมชน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=.699$ )

6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม ( $Y_t$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ ) และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .279 รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .226 และทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .148 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .131 ซึ่งตัวแปรทักษะการนิเทศของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 48.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .31417$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t' = 1.707 + .227X_5 + .191X_2 + .113X_3 + .103X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{yt}' = .279Z_5 + .266Z_2 + .148Z_3 + .131Z_4$$

7. แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีจำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความ

เป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปจาก คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

### 7.1 ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม ครู เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

7.1.2 ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ วางคนให้ถูกกับงาน วางงานให้ถูกกับคน

### 7.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ

แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกับพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

7.2.2 ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร เช่น มีบุคลิกภาพดี กิริยามารยาท มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ เข้าถึงง่าย

7.2.3 ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ

### 7.3 ทักษะด้านเทคนิค

แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านเทคนิค ดังนี้

7.3.1 ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ มีความเชี่ยวชาญด้าน กระบวนการนิเทศ ใช้การนิเทศที่หลากหลาย สร้างความเป็นกันเองเพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ สามารถเข้าได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย

7.3.2 ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น เข้ารับการอบรม ศึกษาเครื่องมือวิธีการบริหารงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กับตนเอง

7.3.3 ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดในเชิงบวก การสื่อสาร การให้กำลังใจ และใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

#### 7.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

7.4.1 ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผล มีวิธีการครอบคลุม มองการปฏิบัติงานเป็นภาพรวม ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

7.4.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติให้แก่ผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพและให้ความสำคัญกับการพัฒนาช่วยเหลือ ส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และใช้ความสามารถ เทคนิคและวิธีการในการนิเทศอย่างถูกต้อง

เหมาะสม ตลอดจนจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง และยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และจัดวางตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล อึ้งเจริญ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการประเมินผลการสอน และอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการจัดการ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน ครูโรงเรียนประถมศึกษาสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี และเข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงครูมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนครูได้ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน นอกจากนี้ครูยังพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพและเรียนอย่างมีความสุข และครูผู้สอน

ยังแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างหลักสูตร นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรวรรณ รอดเจริญ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้พบว่า ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวัญชนก เจตชาลา และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2564, หน้า 166 – 167) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกลา, พระปลัดไผ่ยอด ไผ่ลิต, ชีรพงษ์ สมเขาใหญ่ และอารมณ์ อ่อนคง (2565, หน้า 161 – 162) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู



มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน

3.1 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน อันได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารดำเนินการนิเทศในด้านต่าง ๆ และแสดงออกเกี่ยวกับการนิเทศอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นความเป็นผู้นำ ผู้บริหารแสดงออกให้ครูผู้สอนรู้ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคและวิธีการในการนิเทศอย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนมาใช้ในการนิเทศครู รวมถึงผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันในส่วนทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองว่าตนเองยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น และคิดว่าตนเองยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันครูผู้สอนมองว่าผู้บริหารไม่ค่อยได้มองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงาน และไม่ค่อยได้ยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร มีผลวิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศอยู่ในระดับมาก จนเป็นที่ประจักษ์กับครูผู้สอน จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในเรื่องทักษะการนิเทศของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ดังที่ ฉวีวรรณ คำลี (2560, หน้า 17) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศิษยานุศิษย์ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การนิเทศ

การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และเช่นเดียวกับ นฤมล อึ้งเจริญ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ และการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

3.2 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะการนิเทศที่ชัดเจน จนกระทั่งไม่ว่าจะมีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังที่ สิริขวัญ สุพรรณคง (2559, หน้า 20 – 21) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับการนิเทศการเรียนการสอน คือ เพื่อให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองทำให้ครูมีความเข้าใจให้ในการปฏิบัติงานสามารถใช้เลือกใช้สื่อในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศคือการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการทำงานจึงประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ อิศรนนท์ ศิริรัตนพาณิชย์ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมาย เพื่อที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์ ความร่วมมือ สร้างขวัญและกำลังใจช่วยแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสานความเข้าใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียนอันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเช่นเดียวกับ โชติระวี เจียมพุก (2563, หน้า 35 – 36) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจัดการองค์การหรือโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ เข้าใจทักษะ และเจตคติในการทำ และนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ช่วยเหลือด้านการสอน แนะนำครู จัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน สร้าง ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเองของครู ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา ตนเอง รวมทั้งติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิस्ता อารอบ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศงานวิชาการใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ โล่ห์คำ, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และฤทัยกานต์ อ่อนละออ (2565, หน้า 187) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานของครูที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3.3 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุทพรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด ใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาด เล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการเลื่อนไหลตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียน ขนาดเล็กไปสู่การเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง หรือจากโรงเรียนขนาดกลางไปสู่ วิทยาลัยขนาดใหญ่มักจะเลื่อนไหลตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นคุณสมบัติของผู้บริหาร

วุฒิการศึกษาในปัจจุบันบังคับว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังนั้นในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาเอก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่าผู้บริหารท่านอื่น จะได้รับคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่าจะมีโอกาสเข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีน้อยกว่าจะไปปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงทำให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีทักษะการนิเทศมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา ศิริพัฒน์กุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการปฏิบัติงานของครู ครูเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ครูประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ครูส่งเสริมการเรียนรู้ ครูดูแลเอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน และสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งดังกล่าว ครูเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ครูจึงมองการปฏิบัติงานดังกล่าวมากกว่าผู้บริหาร พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังที่ นาทยา ทับยาง (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ ปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน เช่นเดียวกับ วิฑิตินัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 65) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา, ธวัชชัย ไพไหล และเยาวลักษณ์ สุดะโคตร (2566, หน้า 297 – 298) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล บูรณาการความรู้และ

ศาสตร์การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน จนกระทั่งไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 80 – 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุณนดา โชติไสว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และดูแลเอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนแต่ละคน และในส่วนของจัดการเรียนรู้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน รวมถึงสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งอาจเกิดจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ รวมถึงความพร้อมด้านงบประมาณกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วุฒิชัย โภคะชัย, ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสุภัททา หาญสุริย์ (2565, หน้า 12 – 13) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิภาพของ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อุณนดา โชติไสว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=.699$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศ นำมานิเทศการศึกษา สร้างความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย เพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแต่ในสถานการณ์ที่เป็นจริง การปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะการนิเทศของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ อีกไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถของครู จิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งมีเพียงงานวิจัยในระดับมัธยมศึกษา คือ ผลการวิจัยของ สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม (Yt) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ ) และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $X_4$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร การศึกษา มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารงาน มีความสามารถในการพูด การสร้างขวัญและกำลังใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่ หลากหลาย เพื่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม จะช่วยให้ ครูปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครูหรือการ จัดการเรียนรู้อย่างดี โดยเฉพาะหน้าที่ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งในการ ในการจัดการศึกษา รวมถึงการที่ผู้บริหารช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ของครู พร้อมสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศการศึกษา ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาของ ผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้าน กระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการประเมินผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยใน ชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 59.60 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ นฤมล อึ้งเจริญ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการประเมินผลการสอน ( $X_6$ ) ทักษะด้านการบริหารงาน บุคคล ( $X_5$ ) และทักษะด้านการจัดการ ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 68.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ทักษะ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคนิค ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรจัดอบรม หรือจัดประชุมสัมมนา (Work Shop) ให้ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด มีทักษะการบริหารงานบุคคล มีทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และฝึกอบรมทักษะให้ผู้บริหารมีทักษะด้านเทคนิค คือ ทักษะ เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน

1.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด 1 ด้าน ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในลำดับ สุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรจัดการอบรม ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ครูสามารถวิจัย สร้างนวัตกรรมและ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารใช้กระบวนการและประสบการณ์การนิเทศนำมานิเทศการศึกษา สร้าง ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย เพื่อผลลัพธ์ ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.4 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม (Yt) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ( $X_3$ ) และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $X_4$ ) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรจัดอบรม (Work Shop) ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศทั้ง 4 ทักษะ สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอื่น

2.2 ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ทรัพยากรในโรงเรียน

2.4 สร้างรูปแบบการปรับระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปปรับใช้ในการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561). *สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กริษา โพรมาต. (2558). *การนิเทศงานกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- กำชัย ยุกติชาติ. (2564). *การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก้วประชานุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติศักดิ์ บุญรังสี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา แจกภูเขียว. (2561). *การบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญชนก เจตชาลา และมัทนา วังถนออนศักดิ์. (2564). *คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(1), 166 – 167.

- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.” ราชกิจจานุเบกษา.  
เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18. 20 มีนาคม 2562.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและ  
ศึกษานิเทศก์. เข้าถึงเมื่อ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2565, เข้าถึงได้จาก  
<http://202.143.132.210/sukanya/upload/nites.pdf>
- จรัส สุวรรณเวลา. (2560). *วาง 4 เป้าหมายปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.  
*Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 17.
- จตุรวิพรรณ จันทลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการใน  
ธุรกิจแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จงดี เพชรสังคุณ และจุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2563). ทักษะของผู้บริหารกับความ  
เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร อภลปริทรรศน์*, 5(3), 576.  
เข้าถึงได้จาก  
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/245231/167195>
- ฉวีวรรณ คำสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกบินทร์บุรี  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะวิน แสงทามาตย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน.  
*วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3), 70.
- ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). แนวทางการพัฒนาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสหวิทยา  
เขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2558). *ผู้นำร่วมสมัย : Contemporary Leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ช่อเพชร ญาณโกมุท. (2558). ความต้องการพัฒนาทักษะของพนักงานฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน สถาบันการป๋นพลเรือน กรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 92.
- ช่อลัดดา ลิ้มมา. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริม บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เชี่ยวเวทย์ เจริญพร. (2559). การพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียนที่เน้นความแตกต่าง ระหว่างบุคคลสำหรับนิสิตนักศึกษาคู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคระวี เจียมพุก. (2563). *กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เพ็งสวัสดิ์, วัลนิภา ฉลากบาง, และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร บัณฑิตศึกษา*, 17(79), 11 – 20.
- ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ, ทศนียวรรณ์ ศรีประดิษฐ์, และปิยพร นุรารักษ์. (2559). *ขอบแดน ใหม่แห่งการเรียนรู้ : การศึกษาระบบ 4.0*. กรุงเทพฯ : ศูนย์นวัตกรรมการ เรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี. (2558). *การสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฏทวารันย์ สารสุข. (2553). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ดารานาถ ทองม้วน และปกรณ์ชัย สุพัฒน์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 327.
- ดารุณี บุตรพรหม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี* : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ดุสิตวิทยานิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ตัดดาว สาระกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7(2), 44.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี* : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนพล สะพังเงิน, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และจินดา ลาโพธิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 175.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม* : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- นฤมล อึ้งเจริญ. (2564). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์, ชีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย และณัฐกานต์ ประจัญบาน. (2565). องค์ประกอบของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 64.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงาน เป็นที่มกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นาตยา ทับยาง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- น้ำเพชร นาสารีย์. (2562). การพัฒนาการรู้เรื่องการประเมินของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ค. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตยา แซ่ตั้ง. (2564). ชุดนิเทศฝึกปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย ในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 1. รายงานการวิจัย กาญจนบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 1.
- นิภาวรรณ เดชบุญ. (2564) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศน์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตาชาล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.*
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เบญจพร แสนพลเมือง. (2561). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2555). *แนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://prakal.com/2012/10/22/ทักษะแห่งความสำเร็จในการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21/more-3819> 11 ตุลาคม 2565*
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). *การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปภาดา สุขสวัสดิ์, นภาพรณ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว. (2564). *การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(36), 187.*

- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.*
- ปัทมา ไสริตชาติ. (2558). *ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ปริญญา อูปลา. (2564). *รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปาจริย์ หงส์แก้ว. (2563). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ. (2562). *การศึกษาไทย 4.0 : ภาคปฏิบัติทางวาทกรรมในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชา สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 12(1), 904.*
- พัฒนศักดิ์ อภัยสม, ณัฐรดา คณารักษ์, ดนุตา ณ กาฬสินธุ์, อภินันท์ แก้วนิล, ชวนคิด มะเสนะ, และนิรมิต ชาวระนอง. (2565). *แบบภาวะผู้นำทางการศึกษา ยุคใหม่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(2), 3.*
- พันธ์ยศ เจนหัตถ์คุณ. (2565). *บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์ สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6(1), 132.*
- พิชิต ฤทธิจรรุญ. (2556). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัทแฮสออฟเคอร์มิสท์ จำกัด.*

- พิบูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมลวรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 3.
- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทโยต้านครชน จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- แพรวดาว สมองพันธ์. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(4), 5 – 9.
- ไพฑูริย์ ทิพย์สุข. (2556). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพ.
- พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). *ทักษะในการนิเทศการศึกษาคำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14 (2), 37 – 44.
- ภรณ์ทิรา สุภาร. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21*. คุษภินิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทราภา วงศ์พันธ์, วีระวัฒน์ ดวงใจ, และ ชรินดา พิมพบุตร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(21), 69.

- ภัทรวรรณ รอดเจริญ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 126.
- ภาณุพันธุ์ ชันธุ์. (2560). การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มัลลิกา งามมูล, สนั่น ประจงจิตร และอัจฉรา นิยมมาภา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10 (38), 286.
- รชตะ มุลเมือง. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- รวีสรา แป้งคุณญาติ และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 1(1), 26 – 27.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นำศิลป์ โฆษณา.
- รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ. (2558). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ลิษา สัมพันธ์. (2560). การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลินจง อินทร์มพรรย์, วรรณพร ภิรมย์รัตน์ และสมเกียรติ ชอบผล. (2550). การนิเทศการ  
สอนในระดับประถมศึกษา (Supervision at the Elementary Education Level  
12 – 15). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). การนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่: ส.การพิมพ์.
- วราเสฏฐ์ เกษีสังข์. (2559). การบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม :  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ :  
ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันวิสาข์ บรรเทา. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน  
ของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลภา บุญชุ่มหล้า. (2557). การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเขตอำเภอ  
เกาะจันทร์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษา  
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์. ค.ม.  
บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วินัส มานมุงศิลป์. (2560). รูปแบบการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 11(2), 220.
- วีระพรรณ จันทร์เหลือง. (2559). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์, ภมรรัตน์ ชุมภูประวีโร และรังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช. (2561). การมี  
ส่วนร่วมในการสร้างทักษะการเรียนรู้ของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา  
ในด้านการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. รายงานการวิจัย ปัตตานี : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี.

- วุฒิชัย โภคะชัย, ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสมัทนา หาญสุริย์ (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 12-13.
- วรกมล น้อยพิทักษ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไตรโยค - ลินถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 468.
- วงศ์ธวัช อุดมกัน. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย กาญจนवासี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบมาตรฐานเดิม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล. (2559). การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ. คุษุณีนิพนธ์ ปรี.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย. (2557). พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกลา, พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต, ชีรพงษ์ สมเขาใหญ่ และอาภรณ์ อ่อนคง (2565). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสาร มจร. บุรีรัมย์*. 7(4), 161 – 162.
- สาวิตรี จิตเพือก. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาบึงกาฬ. (2562). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://www3.bkn.go.th/?page\\_id=5148](https://www3.bkn.go.th/?page_id=5148) 2 มิถุนายน 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการบริหารจัดการ หลักสูตรแนวทางการบริหาร จัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานแนวทางการยกระดับผลการ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : 2562.
- สำราญ กำจัดภัย. (2560). *รายงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูใน การเตรียมฝึกปฏิบัติการสอน โดยใช้การเสริมสร้างพลังและการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตีเดช ฐานปัญญา. (2558). *ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลลิตีศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตีขวัญ สุพรรณคง. (2559). *การนิเทศการศึกษาของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- สุดคะเนิง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุธิกานต์ ปรีเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุปราณี อรรถประจง. (2562). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, (12)1, 350 - 363.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรียา ทองย้ง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรรัตน์ หลิมเล็ก. (2558). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ส่องแสง อัยวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สมจินตนา แสงทอง. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการนิเทศการสอนที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนวัดปรกเจริญ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2558). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กทม.: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ บุญขำ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อนันต์ มีพจนา. (2557). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุวัฒน์ สุวรรณมาตย์. (2560). *รูปแบบการบริหารงานวัดและประเมินผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 28(3), 186.
- อริญญา เถลิงศรี. (2563). *ทักษะสำคัญที่คนเป็นผู้นำแบบ Agile ต้อง Reskill*. เข้าถึงได้จาก <https://www3.seasiacenter.com/th/insights/blog/blog-th/agile-leadership/> 10 ตุลาคม 2565.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรณพ ชุ่มเพ็งพันธ์. (2559). *ภาระงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อวัสดา อารอบ. (2556). การศึกษาสภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อานนท์ แสนภุชญา, ธวัชชัย โพธิ์ใส และเยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(42), 297 – 298.
- อารมณีน วัฒนจิตร. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิสรนนท์ ศิริรัตนพานิชย์. (2559). การนิเทศในโรงเรียนสกลวิทยา. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสรา พิมพ์ศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 138. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/download/241718/164263/>
- อุณหดา โชติไสว. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรกัญญา เปรมสุข. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อรรวรรณ ไสห์คำ, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วริศนันท์ เดชปานประสงค์  
และฤทัยกานต์ อ่อนละออ. (2565). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ  
เขต 1. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 187.  
เข้าถึงได้จาก [https://so04.tcithaijo.org/index.php/svittj/article/download/  
255884/175624/967977](https://so04.tcithaijo.org/index.php/svittj/article/download/255884/175624/967977)
- Dubrin, Andrew J. (2011). *Essentials of Management. 9th ed.* Mason: South-Western  
Cengage Learning.
- Don M. Beach and Judy Reinhartz. (2000). *Supervision Leadership: Focus on  
instruction.* Michigan : Allyn and Bacon.
- Griffin, R., W. (2013). *Management Principles and Practices, (11th ed).* Canada: Erin  
Joyner.
- Glickman Carl D., Gordon Stephen P., & Jovita M. Ross – Gordon. (2001). *Supervision  
of instruction leadership: A developmental approach (4th ed.).* Boston: Allyn  
and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2009). *The basic guide to supervision and instruction leadership.* The  
United States of America : Pearson.
- Humphney, B. and Stokes, J. (2000). *The 21<sup>st</sup> Century Supervisor.* San Francisco :  
Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Katz, R. L. (2005). Skills of an effective administrators. *Harvard Business Review.*  
52 (5), 90 – 102.
- Lucio William H. and John D. McNeil. (1979). *Supervision in Thought and Action. 3<sup>rd</sup> ed.*  
New York: McGraw – Hill Book Company.
- Lussier and Achua. (2001). *Leadership: Theory, Application, Skill Building.*  
Pennsylvania : South – Western College Pub.
- Lance T. Izumi. (2002). *They Have Overcome : High-Poverty, High-Performing  
Schools in California.* California: Pacific Research Inst.

- Madison, L. A. (2002). The effect of supervisor level of authority and leadership style on elementary school climate and teacher job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 63 (3), 832.
- Rizzo, J. F. (2013). *Teachers' and supervisors' perceptions of current and ideal supervision and Evaluation Practices*. Retrieved 15 June 2020, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3110901>.
- Robbin, S.P. (2007). *Manament*. New Jersey : Pearson Education.
- Williams, F. F. (1994, March). Clinical supervision implementation strategies and behavioral changes: An ethnography of elementary school personal. *Dissertation Abstract International*, 54 (7), 2425–A.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ





## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการยกระดับ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
4. ดร.สรภัญญ์จีฟ้าญ์ แก้วไวยุทธ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. ดร.หรวนใจ เวียงยั้ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
8. ดร.เดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกองมิตรภาพที่ 86 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
9. นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
10. นางพัชราภรณ์ เครือเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนหญ้า นาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชชล ไชยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชชล ไชยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

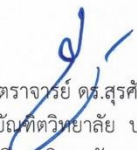
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไชยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไชยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สรภัญญ์จีฬาห์ แก้วไวยุทธ์

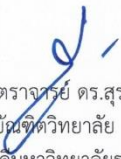
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไชยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไชยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไชยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไชยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเจตมณ สมคิดสกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชล ไซเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชล ไซเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สรภัญญ์จีหาญ แก้วไวฑูรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ดร.หวนใจ เวียงยิ่ง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มตรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.อนุชิต จันทศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ดร.เดชา ลุนาวงศ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน นางพัชราภรณ์ เครือเนตร  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชวล ไซยเทพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา  
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)  
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์  
ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชวล ไซยเทพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๕ ๑๖๖๖

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และ 6) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายชชล ไชยเทพ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

## 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

## 2. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

## 3. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คนลงมา)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)
- ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 - 1,500 คน)

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร

คำชี้แจง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตาม  
มาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารมาก
- 3 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารน้อย
- 1 หมายถึง ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อที่	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความ หลากหลายได้	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับ  
ผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความหลากหลายได้” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>						
1	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิดได้อย่างมีความสุข					
2	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานกับบุคคลอื่น					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
4	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย					
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
<b>2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ</b>						
6	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครูในโรงเรียน					

ข้อที่	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (ต่อ)</b>						
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
<b>3. ทักษะด้านเทคนิค</b>						
11	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการนิเทศที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้รับการนิเทศ					
12	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดที่นำมาใช้ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
13	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน					
14	ผู้บริหารนำความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอนมาใช้ในการพัฒนาครู					
15	ผู้บริหารใช้ความสามารถ เทคนิค และวิธีการในการนิเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม					
<b>4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
16	ผู้บริหารประเมินผลกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู					
17	ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายในการประเมินการปฏิบัติงานของครู					

ข้อที่	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>4. ทักษะด้านการประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>						
18	ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น					
20	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น					
<b>5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
21	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดอย่างแท้จริง					
22	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ					
25	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง					

ข้อที่	ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม</b>						
26	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์อย่างอิสระ					
28	ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม					
30	ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด

#### ตัวอย่าง

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด



ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. การปฏิบัติหน้าที่ครู</b>						
1	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4	ครูสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็น ผู้ใฝ่รู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					
5	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
<b>2. การจัดการเรียนรู้</b>						
6	ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้					
7	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
8	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ					
9	ครูรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
10	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)</b>						
11	ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน					
12	ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
13	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพ					
<b>3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</b>						
14	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์					
15	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
16	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพของผู้เรียน					
17	ครูศึกษาบริบทของชุมชนเพื่อให้มี ความเข้าใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
18	ครูสามารถอยู่รวมกันกับชุมชนบน พื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ทักษะตามนุษยสัมพันธ์</b>									
1	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือบุคคลที่มีความ หลากหลายทางความคิดได้ อย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในการทำงานกับ บุคคลอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่ง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือ รับ ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้าง แรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับใน การปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ</b>									
8	ผู้บริหารกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นเต็มใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครูในโรงเรียน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
<b>3. ทักษะด้านเทคนิค</b>									
11	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการนิเทศที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้รับการนิเทศ	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการพูดที่นำมาใช้ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารนำความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอนมาใช้ในการพัฒนาครู	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>									
16	ผู้บริหารประเมินผล กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อนำ ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่ หลากหลายในการประเมินการ ปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการ ประเมินอย่างเป็นระบบ	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
19	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ครู สามารถตัดสินใจเพื่อการ ปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
20	ผู้บริหารนำผลการประเมินไป เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของ ครูให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล</b>									
21	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด อย่างแท้จริง	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้



ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>									
22	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลให้ เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของ ตนได้อย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
24	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถของครู อย่างสม่ำเสมอ	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
25	ผู้บริหารจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม</b>									
26	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น แสดง วิสัยทัศน์อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ)</b>									
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการ ทำงานเป็นทีม	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารและครูรวมกัน ขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 40 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. การปฏิบัติหน้าที่ครู</b>									
1	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>2. การจัดการเรียนรู้</b>									
6	ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)</b>									
7	ครูบูรณาการความรู้และ ศาสตร์การสอนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ครูรายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็น ระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของ ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพ	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</b>									
14	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ครูศึกษาบริบทของชุมชนเพื่อให้มีความเข้าใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ครูสามารถอยู่รวมกันกับชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

## ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.56-0.70 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	1	0.64
	2	0.70
	3	0.66
	4	0.56
	5	0.70
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38-0.70 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.76	6	0.54
	7	0.70
	8	0.53
	9	0.54
	10	0.38
3. ทักษะด้านเทคนิค ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.55-0.79 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	11	0.64
	12	0.58
	13	0.55
	14	0.79
	15	0.71
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.70-0.82 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	16	0.77
	17	0.70
	18	0.82
	19	0.78
	20	0.79



ตาราง 41 (ต่อ)

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.65-0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	21	0.75
	22	0.78
	23	0.75
	24	0.65
	25	0.78
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.63-0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	26	0.63
	27	0.72
	28	0.76
	29	0.74
	30	0.73
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เท่ากับ 0.96		

จากตาราง 41 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.82 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เท่ากับ 0.96 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.76
3. ทักษะด้านเทคนิค ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.42-0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.80	1	0.68
	2	0.59
	3	0.71
	4	0.42
	5	0.54
2. การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.57-0.81 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	6	0.69
	7	0.81
	8	0.64
	9	0.69
	10	0.66
	11	0.65
	12	0.57
	13	0.73
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.66-0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	14	0.73
	15	0.80
	16	0.70
	17	0.80
	18	0.66
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เท่ากับ 0.93		

จากตาราง 42 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.81 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เทากับ 0.93 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเทากับ 0.80
2. การจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเทากับ 0.89
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเทากับ 0.89

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



**Statistics**

		TotalAa	TotalAb	TotalAc	TotalAd	TotalAe	TotalAf	TotalA
N	Valid	349	349	349	349	349	349	349
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4338	4.4206	4.3398	4.3542	4.3983	4.4768	4.4039
Std. Deviation		.53873	.51954	.57350	.55519	.53766	.55735	.47870

**Statistics**

		Aa1	Aa2	Aa3	Aa4	Aa5	TotalAa
N	Valid	349	349	349	349	349	349
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.46	4.48	4.37	4.40	4.46	4.4338
Std. Deviation		.641	.646	.690	.681	.640	.53873

**Statistics**

		TotalBa	TotalBb	TotalBc	TotalB
N	Valid	349	349	349	349
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.5009	4.4377	4.5158	4.4848
Std. Deviation		.45954	.48223	.52600	.43753

**Statistics**

		Ba1	Ba2	Ba3	Ba4	Ba5	TotalBa
N	Valid	349	349	349	349	349	349
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.57	4.54	4.40	4.45	4.5009
Std. Deviation		.553	.556	.574	.619	.653	.45954

### Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAa	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.5448	.38542	.04132
	ครูผู้สอน	262	4.3969	.57668	.03563
TotalAb	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.4138	.40668	.04360
	ครูผู้สอน	262	4.4229	.55261	.03414
TotalAc	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.3655	.46376	.04972
	ครูผู้สอน	262	4.3313	.60611	.03745
TotalAd	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.3218	.47872	.05132
	ครูผู้สอน	262	4.3649	.57880	.03576
TotalAe	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.4644	.41427	.04441
	ครูผู้สอน	262	4.3763	.57179	.03533
TotalAf	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.6092	.39989	.04287
	ครูผู้สอน	262	4.4328	.59473	.03674
TotalA	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.4533	.31081	.03332
	ครูผู้สอน	262	4.3875	.52213	.03226

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalAa	Between Groups	.968	2	.484	1.674	.189
	Within Groups	100.033	346	.289		
	Total	101.001	348			
TotalAb	Between Groups	.199	2	.099	.367	.693
	Within Groups	93.733	346	.271		
	Total	93.931	348			
TotalAc	Between Groups	.461	2	.231	.700	.497
	Within Groups	113.995	346	.329		
	Total	114.456	348			
TotalAd	Between Groups	.687	2	.344	1.116	.329
	Within Groups	106.579	346	.308		
	Total	107.266	348			
TotalAe	Between Groups	.396	2	.198	.684	.505
	Within Groups	100.203	346	.290		
	Total	100.599	348			
TotalAf	Between Groups	.766	2	.383	1.234	.292
	Within Groups	107.336	346	.310		
	Total	108.102	348			
TotalA	Between Groups	.285	2	.143	.621	.538
	Within Groups	79.459	346	.230		
	Total	79.745	348			



**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalAa	Between Groups	2.629	2	1.315	4.624	.010
	Within Groups	98.372	346	.284		
	Total	101.001	348			
TotalAb	Between Groups	3.858	2	1.929	7.409	.001
	Within Groups	90.074	346	.260		
	Total	93.931	348			
TotalAc	Between Groups	3.975	2	1.987	6.224	.002
	Within Groups	110.482	346	.319		
	Total	114.456	348			
TotalAd	Between Groups	4.455	2	2.228	7.497	.001
	Within Groups	102.811	346	.297		
	Total	107.266	348			
TotalAe	Between Groups	6.265	2	3.132	11.489	.000
	Within Groups	94.334	346	.273		
	Total	100.599	348			
TotalAf	Between Groups	3.934	2	1.967	6.533	.002
	Within Groups	104.168	346	.301		
	Total	108.102	348			
TotalA	Between Groups	4.067	2	2.033	9.297	.000
	Within Groups	75.678	346	.219		
	Total	79.745	348			

## Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalBa	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.3586	.48334	.05182
	ครูผู้สอน	262	4.5481	.44228	.02732
TotalBb	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.3003	.47826	.05127
	ครูผู้สอน	262	4.4833	.47572	.02939
TotalBc	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.4874	.51733	.05546
	ครูผู้สอน	262	4.5252	.52949	.03271
TotalB	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.3821	.41086	.04405
	ครูผู้สอน	262	4.5189	.44152	.02728

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalBa	Between Groups	.402	2	.201	.951	.387
	Within Groups	73.088	346	.211		
	Total	73.490	348			
TotalBb	Between Groups	.950	2	.475	2.056	.130
	Within Groups	79.975	346	.231		
	Total	80.926	348			
TotalBc	Between Groups	.097	2	.048	.174	.840
	Within Groups	96.186	346	.278		
	Total	96.283	348			
TotalB	Between Groups	.191	2	.095	.497	.609
	Within Groups	66.428	346	.192		
	Total	66.619	348			

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalBa	Between Groups	2.742	2	1.371	6.705	.001
	Within Groups	70.748	346	.204		
	Total	73.490	348			
TotalBb	Between Groups	4.663	2	2.332	10.579	.000
	Within Groups	76.263	346	.220		
	Total	80.926	348			
TotalBc	Between Groups	.951	2	.476	1.726	.180
	Within Groups	95.332	346	.276		
	Total	96.283	348			
TotalB	Between Groups	2.543	2	1.271	6.866	.001
	Within Groups	64.076	346	.185		
	Total	66.619	348			

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.404	.33768
2	.686 <sup>b</sup>	.471	.468	.31913
3	.696 <sup>c</sup>	.484	.480	.31563
4	.700 <sup>d</sup>	.490	.484	.31417

a. Predictors: (Constant), TotalAe

b. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAb

c. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAb, TotalAc

d. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAb, TotalAc, TotalAd

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.204	.149		14.774	.000
	TotalAe	.519	.034	.637	15.402	.000
2	(Constant)	1.777	.155		11.428	.000
	TotalAe	.309	.045	.380	6.829	.000
	TotalAb	.305	.047	.362	6.521	.000
3	(Constant)	1.752	.154		11.377	.000
	TotalAe	.259	.048	.318	5.400	.000
	TotalAb	.216	.055	.257	3.914	.000
	TotalAc	.147	.050	.193	2.954	.003
4	(Constant)	1.707	.155		11.022	.000
	TotalAe	.227	.050	.279	4.524	.000
	TotalAb	.191	.056	.226	3.379	.001
	TotalAc	.113	.052	.148	2.152	.032
	TotalAd	.103	.050	.131	2.049	.041

a. Dependent Variable: TotalB

## ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการยกระดับทักษะการนิเทศ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้วิจัย นายชวล ไชยเทพ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่ทำงาน .....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา ..... น.

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโดยรวมมี 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ชวล ไชยเทพ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประเด็นคำถาม**

1. ท่านมีแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไร (ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมีความเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไร (ทักษะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน พร้อมทั้งกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



3. ท่านมีแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านทักษะด้านเทคนิคให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไร (ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง เทคนิค วิธีการ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการพูด การสร้างขวัญและกำลังใจ ที่นำมาใช้ในการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไร (ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการยกระดับทักษะ  
การนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
ที่ได้รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ  
จัดการศึกษา



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สรภัญญ์จิราณี แก้วไวยุทธ์  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



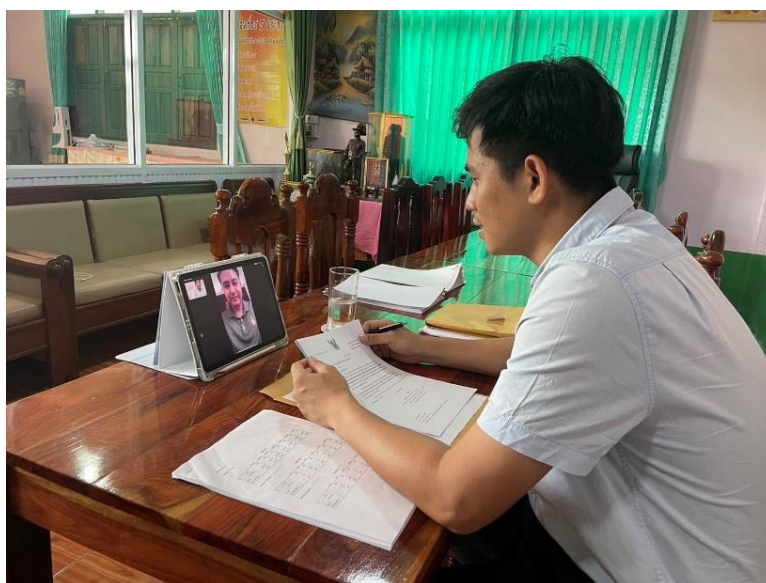
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.หวานใจ เวียงอึ้ง  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.เดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวเจตตมน สมคิดสกุล ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ เครือเนตร ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ



ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายชชล ไชยเทพ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวานรนิวาส ตำบลวานรนิวาส อำเภอกวนรนิวาส จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 121 หมู่ 16 บ้านแหลมทองพัฒนา ตำบลวานรนิวาส อำเภอกวนรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์โพ้นแก้ว ตำบลหนองหัวช้าง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) อำเภอกวนรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอกวนรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอกวนรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์โพ้นแก้ว ตำบลหนองหัวช้าง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์โพ้นแก้ว ตำบลหนองหัวช้าง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ